



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV PERMATA SARI TAMBUSAI KABUPATEN ROKAN HULU

SKRIPSI



Oleh:

DESI NASA PUTRI
11361204832

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021



Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV PERMATA SARI TAMBUSAI KABUPATEN ROKAN HULU



OLEH:
DESI NASA PUTRI
11361204832

**Telah Diterima Dan Disetujui Untuk Ujian Munaqasah
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, 11 Januari 2021

Pembimbing

RITA SUSANTI, S.Psi., MA
NIP. 198410112011012016



PENGESAHAN PENGUJI

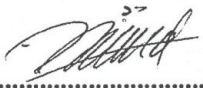
Skripsi yang ditulis oleh :
Nama Mahasiswa : Desi Nasa Putri
NIM : 11361204832
Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan CV Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Diuji pada :

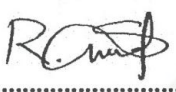
Hari / Tanggal : Rabu / 10 Februari 2021
Bertetapan dengan : Rabu / 28 Jumadil Akhir 2021

TIM PENGUJI

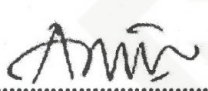
Ketua,

() **Dr. Hj. Nurhasnawati, M.Pd**
NIP. 196802061993032001

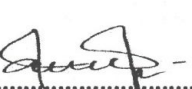
Sekretaris,

() **Rita Susanti, S.Psi., MA**
NIP. 198410112011012016

Penguji I,

() **Ami Widyastuti, S.Psi, M.Psi Psikolog**
NIP. 198203062009012006

Penguji II,

() **Linda Aryani, M.Si**
NIP. 197402122007102002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“La Tahla”

(Janganlah mengeluh)

“allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah (2): 286)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang utama dari segalanya

Sembah sujud serta syukur pada Allah SWT

**Atas karunia dan kemudahan yang engkau berikan akhirnya
skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan**

**Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini untuk kedua
orang tua tercinta, ayahanda (Alm. Anas Malik)
dan ibunda (Sari Bulan)**

**Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah, terimakasih juga
atas limpahan doa yang tak berkesudahan serta segala hal terbaik
yang telah diberikan.**

**Teruntuk abang saya (Satrio Nasa) dan kakak saya (Ria Oktavia)
yang tidak pernah lelah memberi dukungan semangat dan
motivasi.**

**Tanpa kalian saya tidak mungkin sampai pada tahap ini
Terima kasih**



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ku persembahkan kehadiran Allah SWT, yang tak pernah henti melimpahkan kasih sayang dan hidayah kepada hamba-Nya. Atas kehendak dan ridho-Nya penulis dapat merasakan nikmat pada setiap detik dalam kehidupan. Shalawat dan salam selalu terucap dan tucurahkan pada penyampaian kebenaran, pecinta sejati dari cinta yang hakiki, pemimpin mulia dan teladan bagi seluruh umat Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat.

Setelah melalui perjalanan panjang, akhirnya penulis berhasil mencapai satu proses, memenuhi satu tahapan dan memperoleh bekal untuk menghadapi proses pembelajaran dan perjuangan lain dalam kehidupan. Segala bentuk halangan yang penulis dapatkan dalam penyelesaian skripsi ini menjadi pengkondisian yang mendewasakan penulis. Dan dengan ridho dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV Permata Sari Tambsai Kabupaten Rokan Hulu”**.

Keberhasilan penulis dalam pencapaian ini tidak luput dari peran berbagai pihak. Banyak pihak yang mendukung, membantu dan membimbing penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Peran mereka sungguh tak ternilai harganya. Untuk itu, penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Plt. Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Wakil Rektor Bapak Dr. Drs. H. Suryan A. Jamrah, M.A. dan Wakil Rektor III bapak Drs. H. Promadi, MA., Ph.D.,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- yang telah memberikan kebijakan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, bapak Dr. H.Yasmaruddin Bardansyah, Lc. MA selaku Wakil Dekan I, ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd selaku Wakil Dekan II, serta ibu Dr.Hj. Nurhasnawati, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Rita Susanti, S.Psi, MA selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, merelakan, mengevaluasi dan memotivasi penulis sehingga penulis dapat menghasilkan suatu karya dengan proses yang baik. Terima kasih atas diskusi-diskusi yang telah membuka wawasan penulis dan melatih penulis untuk berfikir secara lebih sistematis dan analitis.
4. Ibu Ami Widyastuti M. Psi dan ibu Linda Aryani, M.Si sebagai penguji I dan penguji II yang memberikan petunjuk dan pengarahan untuk memperbaiki skripsi ini menjadi lebih baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Jurusan Psikologi UIN Suska Riau.
5. Ibu Reni Susanti, S.Psi., M.Psi selaku Penasehat Akademik. Terimakasih atas bimbingan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.
6. Seluruh dosen beserta staf pengajar Fakultas Psikologi UIN Suska Riau atas segala ilmu dan informasi serta bantuannya baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan motivasi, canda tawa bersama, pengertian, bantuan, dan semangatnya sehingga penulis tetap optimis dan bersemangat
8. Kepada kedua orang tua yakni ayahanda tersayang (Alm. Anas Malik) dan Ibunda tercinta (Sari Bulan) yang senantiasa memberikan doanya serta memberikan motivasi yang tak henti-hentinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada keluarga besar abang, kakak dan adik yang senantiasa memberikan dukungan motivasi kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
10. Kepada ibu dan bapak karyawan partisipan penelitian ini, yang telah bersedia meluangkan waktu dan pemikirannya untuk bisa mengisi angkat penelitian, serta seluruh pihak yang secara tidak langsung turut serta memperlancar penulisan skripsi ini, baik yang penulis sebutkan maupun pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.

Penulis pun menyadari hal itu, pembuatan skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, sekiranya ada kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan para pembaca dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, Februari 2021
Penulis

Desi Nasa Putri



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN PENGUJI	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Keaslian Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	13
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
B. Kepemimpinan Transformasional.....	16
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	16
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional.....	18
C. Pengembangan Karir.....	19
1. Pengertian Pengembangan Karir	19
2. Aspek-aspek Pengembangan Karir	21
3. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	22
D. Kerangka Pemikiran.....	22
E. Hipotesis.....	25



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional.....	27
D. Subjek Penelitian	28
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Uji Coba Alat Ukur	34
G. Teknik Analisa Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	41
B. Hasil Penelitian	43
C. Analisis Tambahan	57
D. Pembahasan	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Alternatif Jawaban.....	30
Tabel 3.2	Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional.....	31
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban.....	32
Tabel 3.4	Blue Print Skala Pengembangan Karir	32
Tabel 3.5	Alternatif Jawaban.....	33
Tabel 3.6	Blue Print Skala Kepuasan Kerja	34
Tabel 3.7	Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Untuk Try Out Penelitian).....	36
Tabel 3.8	Blue Print Skala Kepuasan Kerja untuk Penelitian	36
Tabel 3.9	Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional untuk try out	37
Tabel 3.10	Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional (Untuk Penelitian)	37
Tabel 3.11	Blue Print Skala Pengembangan Karir untuk <i>Try Out</i>	38
Tabel 3.12	Blue Print Skala Pengembangan Karir (Untuk Penelitian	38
Tabel 3.13	Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.1	Gambaran subjek berdasarkan usia	43
Tabel 4.2	Gambaran subjek berdasarkan lama pekerjaan	44
Tabel 4.3	Gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4.4	Uji Normalitas	46
Tabel 4.5	Uji Linieritas.....	47
Tabel 4.6	Uji Multikolineritas	48
Tabel 4.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.8	Uji Hipotesis.....	50
Tabel 4.9	Norma lima Kategori.....	52
Tabel 4.10	Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel Kepemimpinan Transformasional	52
Tabel 4.11	Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional	52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.12	Norma Lima Kategorisasi.....	54
Tabel 4.13	Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel Pengembangan Karir	54
Tabel 4.14	Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir	55
Tabel 4.15	Norma Lima Kategorisasi.....	56
Tabel 4.16	Gambaran Data Hipotetik dan Empirik Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.17	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.18	Sumbangan Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.19	Sumbangan Kepemimpinan Tranformasional dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.20	Sumbangan Kepemimpinan Tranformasional dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	60



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A** Lembar Validasi
- Lampiran B** Skla Try Out
- Lampiran C** Tabulasi Data Try Out
- Lampiran D** Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran E** Skala Penelitian
- Lampiran F** Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran G** Uji Asumsi
- Lampiran H** Uji Hipotesis
- Lampiran I** Uji Sumbangan Efektif
- Lampiran J** Izin Try Out dan Riset
- Lampiran K** Balasan Izin Try Out dan Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV PERMATA SARI TAMBUSAI KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh

Desi Nasa Putri

(dnputri65@gmail.com)

Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah penggambaran perasaan senang, dan puasnya karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Hipotesis penelitian yakni terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan CV Permata Sari Tambusai Rokan Hulu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 105 karyawan. Pengumpulan data menggunakan skala kepemimpinan transformasional, skala pengembangan karir, skala kepuasan kerja. Metode analisa data menggunakan regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan pada uji hipotesis nilai r hitung 0,614 dengan nilai sig 0,000 ($p < 0,05$), artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yakni terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja di CV Permata Sari Tambusai Rokan Hulu, dimana nilai sumbangsuhnya dapat dilihat dari nilai r Square yakni 0,377 atau jika dipersentasikan 37,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat diprediksi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND CAREER DEVELOPMENT WITH WORK SATISFACTION IN EMPLOYEES CV PERMATA SARI TAMBUSAI ROKAN HULU DISTRICT

Oleh

Desi Nasa Putri

(dnputri65@gmail.com)

Faculty Of Psikology UIN SUSKA Riau

ABSTRACT

Job satisfaction is a description of the feeling of pleasure and satisfaction of employees at work. Factors that can affect employee job satisfaction are transformational leadership and career development. This study aims to determine whether there is a relationship between transformational leadership and career development with job satisfaction in employees of CV Permata Sari Tambusai, Rokan Hulu Regency. The research hypothesis is that there is a relationship between transformational leadership and career development with job satisfaction of employees of CV Permata Sari Tambusai Rokan Hulu. The number of samples in this study were 105 employees. Data collection uses a transformational leadership scale, a career development scale, the job satisfaction scale. The method of data analysis used multiple linear regression with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). The results of this study indicate the hypothesis test the value of r count 0.614 with a sig value of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that the hypothesis proposed in this research is accepted, namely that there is a relationship between transformational leadership and career development and job satisfaction at CV Permata Sari Tambusai Rokan Hulu, where the value of the contribution can be seen from the value of r Square, namely 0.377 or 37.7% if the percentage. This shows that job satisfaction can be predicted by transformational leadership and career development variables..

Keywords: Transformational Leadership, Career Development and Job Satisfaction

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang tumbuh dan berkembang akan mengalami suatu masa untuk berkecimpung didalam dunia pekerjaan. Dunia kerja merupakan sebuah wadah yang menampung sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, dalam hal ini pendidikan dan keterampilan.

Ada berbagai tuntutan yang harus dijalani ketika seseorang memutuskan untuk berkarier di dunia kerja. Hal ini dikarenakan dalam dunia kerja menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Setiap individu memiliki tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas diri sehingga mampu bersaing di dalam dunia kerja. Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk dapat bertahan dalam posisinya ditengah persaingan yang ada.

Seseorang yang mampu bertahan dalam posisi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (As'ad, 1987). Yukl mengartikan kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Pada suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja harus mendapat perhatian yang cukup besar karena dengan adanya kepuasan kerja, maka



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Maka dalam hal ini setiap karyawan berusaha mendapatkan rasa kepuasan kerja ketika semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapannya maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Karnita, 2012).

Kepuasan kerja para karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan, sebab dengan rasa kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan tentu akan membantu mempermudah karyawan menjalankan tugasnya. Anoraga (2009) menyebutkan kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menyangkut penyesuaian diri karyawan terhadap situasi kerja. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya. Kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan tersebut. Dimana hal ini berkaitan erat dengan lingkungan kerja, kerjasama antara rekan kerja, gaji, kepemimpinan dan pengembangan karir seperti promosi jabatan. Maka dalam hal ini sikap kepuasan kerja merupakan hal yang harus ada dalam setiap karyawan dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek-aspek yang diungkapkan oleh Luthans (2007) diantaranya yakni, 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) pengawasan, 4) kelompok kerja. Keempat aspek-aspek ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspek tersebut nantinya dijadikan alat ukur kepuasan kerja dalam penelitian.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat strategis di dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja karyawan berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong tercapainya suatu pekerjaan dengan tepat. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya karyawan apabila tidak memiliki rasa kepuasan kerja dalam dirinya maka kurang antusias dalam menjalankan segala kegiatan dan program yang ada pada sebuah organisasi.

CV Permata Sari merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang dalam perkebunan Sawit yang bekerjasama dengan pihak PT. Hutahean dalam hal perkebunan sawit, selain itu juga CV Permata Sari juga bergerak dalam bidang penyediaan pasir kasar dan halus yang akan di distributorkan kepada pengusaha alat bangunan di wilayah Rokan Hulu. Sehingga segala bentuk pekerjaan yang ada di CV Permata Sari yang dijalankan oleh setiap karyawan akan menjadi perhatian terutama dalam hal rasa kepuasan kerja pada setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di CV Permata Sari Tambusai, menunjukkan adanya rasa ketidak puasan karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja tersebut ditunjukan melalui adanya beberapa tuntutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

karyawan kepada perusahaan untuk menaikkan jumlah gaji dan insentif yang diberikan perusahaan melalui forum diskusi baik secara langsung maupun saat pendataan laporan kerja. Kasus lainnya yang sering mendapatkan tuntutan para karyawan yakni tentang ketepatan dalam pembayaran gaji para karyawan, selama ini para karyawan dalam tuntutan mereka menunjukkan perusahaan sering mengulur dan menunda pemberian gaji karyawan secara tepat waktu (wawancara, 16 Januari 2018).

Kasus permasalahan tersebut sering terjadi dalam beberapa tahun terakhir, sehingga menunjukkan dengan banyaknya komplain karyawan terhadap gaji dan insentif di CV Permata Sari menandakan rasa kepuasan kerja karyawan rendah, sehingga hal ini berdampak pada banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu.

Pada bulan April tahun 2018 peneliti melakukan wawancara kembali pada salah satu karyawan, mengatakan:

Keterlambatan pemberian gaji memberikan rasa ketidak puasan para karyawan disini dalam bekerja, sebagaimana gaji yang seharusnya diberikan pada awal bulan terkadang lewat 17 hari bahkan kadang hampir satu bulan, dan hal ini menyebabkan rasa ketidak puasan kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat para karyawan sering terlambat masuk kerja, sering tidak hadir dengan berbagai alasan serta seringnya kurang tepat dalam penyelesaian pekerjaan atau tidak tepat waktu, sebenarnya permasalahan besarnya gaji atau kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dirasa mencukupi kebutuhan sehari-hari, namun karena seringnya keterlambatan pemberian gaji dan pemberian kompensasi yang diberikan dirasa kurang, menyebabkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja terlihat menurun, selain itu juga faktor pimpinan yang kurang peka terhadap prestasi karyawan dalam bekerja, dilihat dari permasalahan pada kepemimpinan yang dijalankan seperti kepemimpinan gaya transformasional, terlihat ketidak tegasan pemimpin dalam menjalankan peraturan dalam sistem pembayaran gaji, pemimpin kurang mampu memberikan gairah karyawan dengan inspirasi-inspirasinya dalam bentuk solusi pada permasalahan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gaji, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah serta persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional juga rendah” (wawancara, 26 April 2018)

Hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa karyawan merasakan ketidakpuasan kerja terhadap sistem kepemimpinan dengan gaya transformasional yang belum mampu memberikan inspirasi terhadap setiap kasus permasalahan pada karyawan. Selama ini kepemimpinan transformasional yang dijalankan masih menunjukkan adanya permasalahan dimana pemimpin belum mampu memberikan inspirasi-inspirasi terhadap permasalahan pada rasa ketidakpuasan kerja karyawan, serta pimpinan kurang memberikan dorongan untuk lebih bergairah ketika melaksanakan pekerjaan.

Anoraga (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang salah satunya adalah kepemimpinan dan kesempatan untuk maju (karir). Kedua faktor ini merupakan pendongkrak untuk selalu menciptakan rasa kepuasan kerja pada dalam diri setiap seseorang yang sedang bekerja atau menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, sebagaimana Robbins (2007) mengatakan kepemimpinan transformasional lebih erat dengan rendahnya tingkat pengunduran diri, tingginya produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang lebih besar.

Tagala (2018) Kepemimpinan yang efektif akan dapat dilihat melalui sikap para karyawan terhadap pemimpinnya. Bagaimana pemimpin dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pengikutnya, sehingga hasil yang diperoleh para karyawan menunjukkan rasa kepuasan terhadap pemimpin dan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Selain kepemimpinan, pengembangan karir juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Robbins (2008) menyatakan jenjang karir yang diberikan perusahaan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik dengan memberikan karir dapat berupa imbalan atas prestasi dengan pekerjaan yang menantang sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja karyawan.

Adanya hubungan yang jelas antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mengembangkan karir para karyawan atau kesempatan untuk naik jabatan para karyawan yang dilakukan oleh organisasi tentu akan memberikan motivasi para karyawan untuk menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga kepuasan kerja yang ada dalam diri para karyawan akan selalu ada dan tentu akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efisien.

Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi di CV Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu tentang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu”**.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah peneliti kemukakan pada bagian terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan masalahnya yaitu “Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan

karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

D. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian tentang, pengembangan karir dan kepuasan kerja sebelumnya, seperti penelitian Muslimah Zahro (2015) yang mengangkat judul “hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi Pearson adalah 0.738 dengan $p < 0.01$, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Ulviana Arvanti (2008) yang mengangkat judul “hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan Dinas Kehutanan Palembang”. Hasilnya menemukan dengan Korelasi product moment dari Pearson menunjukkan korelasi sebesar $r = 0.390$ dengan $p = 0.001$ ($p < 0.05$) yang artinya ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan Dinas Kehutanan Palembang Propinsi Sumatera Selatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti selanjutnya yang juga meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dilakukan oleh Marselius Sampe (2004) dengan judul “hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja ($r = 0,601$; $p < 0,01$) pada penelitian ini, sesuai dengan pendapat Berry dan Houston (1993) yang mengatakan bahwa masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja; semakin lama masa kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan pemaparan kesamaan dan perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya yang sejenis atau memiliki kedekatan yakni sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan kepuasan kerja, namun yang menjadi perbedaannya yakni lokasi penelitian dan jenis penelitian, sebagaimana peneliti menggunakan jenis penelitian regresi linier berganda, sedangkan peneliti Ulviana Arvanti menggunakan regresi sederhana, Marselius Sampe menggunakan regresi linier berganda namun berbeda pada variabel X2 yakni peneliti menggunakan pengembangan karir sedangkan Marselius menggunakan kepemimpinan transaksional, sedangkan peneliti Muslimah Zahro menggunakan regresi sederhana, maka menurut peneliti belum ada penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan persis dengan peneliti yang akan peneliti lakukan.

F. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai sumbangan bagi perkembangan disiplin ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi khususnya pada variable kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan terutama bagi karyawan yang bermasalah dalam penelitian ini yang tidak puas.
- b. Bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi yang akan memberikan masukan yang akan meneliti tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Yukl (1989) merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi dan penurunan moral organisasi.

Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, sebagaimana tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas atau tidak puas, bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Luthans (2007) menyatakan kepuasan kerja adalah penggambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Teori ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang yang menggambarkan senang atau tidaknya seseorang terhadap suatu pekerjaannya.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Seseorang karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan apabila yang ia kerjakan itu telah memenuhi harapannya sesuai dengan tujuan ia bekerja.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Lebih lanjut Robbins (2008) mengemukakan pendekatan yang sering digunakan adalah skor penjumlahan yang tersusun atas sejumlah aspek kerja. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, pengawasan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Davis dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang diungkapkan diatas sama-sama menjelaskan pengertian kepuasan kerja menyangkut tentang sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sikap karyawan yang timbul dari diri karyawan yang dicerminkan dari prestasi dan kedisiplinan karyawan prestasi yang timbul mencapai tujuan dari organisasi tempat seseorang tersebut bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas di tempat bekerja, juga dipengaruhi oleh perasaan puas/senang atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan terlihat dari kesungguhannya melaksanakan tugas, penuh semangat, penuh perhatian terhadap pekerjaan, menggunakan waktu yang disediakan secara efisien, menunjukkan kreativitas, dan terciptanya berbagai prakarsa untuk peningkatan kualitas kerjanya. Kondisi yang demikian akan berdampak positif terhadap kualitas kerja karyawan (Anoraga, 2009).

Anoraga (2009) mendefinisikan beberapa kepuasan kerja dari beberapa ahli antara lain:

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dan sesama karyawan.
3. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:
 - a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
 - b. Segi sosial psikologi:
 - (1) Kesempatan untuk maju
 - (2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - (3) Berhubungan dengan masalah pengawasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Berdasarkan beberapa teori tentang pengertian kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang merasakan puas dan tidak puas terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja yang dirasakan selama menjalankan tugas pada suatu organisasi.

2. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penggambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, Luthans (2007) adapun aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, misalnya karakteristik pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan dan kemampuan para pekerja.

b. Gaji .

Gaji dan upah merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

c. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, sebagaimana dalam pengawasan disini memiliki dua dimensi yang dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama berpusat pada karyawan seperti pengawasan akan kepedulian terhadap sesama para karyawan, dan komunikasi yang baik anatar para karyawan, sedangkan dimensi yang kedua yakni partisipasi pimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga dengan kepedulian pimpinan dalam memperhatikan karyawan tentunya akan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan.

d. Kelompok Kerja

Pada umunya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Anoraga (2009) mengemukakan faktor-faktor dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja:

a. Situasi kerja

Situasi kerja yang kondusif dan sesuai dengan kebutuhan kerja yang diinginkan akan mempermudah seseorang dalam menjalankan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, sebab dengan adanya kepemimpinan yang penuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan perhatian dan kepedulian terhadap segala kebutuhan kerja para karyawannya akan meningkatkan rasa kepuasan kerja.

c. Hubungan sosial

Adanya hubungan sosial yang terjalin baik antara para karyawan pada suatu organisasi dan dengan pimpinan tentu akan memberikan dampak terhadap rasa kepuasan dalam menjalankan segala pekerjaan yang ada pada suatu organisasi.

d. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan)

Permasalahan gaji dan jaminan yang diberikan organisasi tentu akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dan tentu juga akan ada rasa kepuasan kerja para karyawan dengan adanya pemberian gaji dan jaminan yang sesuai dengan yang diharapkan.

e. Segi sosial psikologi :

1) Kesempatan maju (karir)

Faktor kesempatan maju untuk karir seseorang merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebab dengan adanya upaya pengembangan karir yang diberikan oleh pimpinan kepada setiap karyawannya akan memberikan rasa kepuasan kerja para karyawan sebab karyawan akan merasa adanya kepedulian terhadap jenjang karir setiap karyawan.

2) Kesempatan mendapatkan penghargaan

Kesempatan mendapatkan penghargaan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebab dengan adanya penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap prestasi kerja para karyawan akan memacu semangat karyawan dalam menjalankan tugas serta akan menambah rasa kepuasan dalam bekerja.

3) Pengawasan

Pengawasan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dengan adanya pengawasan kepada setiap karyawan dalam bekerja tentu akan menambah rasa kepuasan kerja setiap karyawan.

4) Hubungan antara karyawan dan atasan

Adanya hubungan antara karyawan dan atasan yang terjalin dengan baik dan saling memberikan pengarahan akan menunjukkan kepedulian dengan tujuan bersama sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

f. Pendidikan

g. Pangkat dan jabatan

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Tagala (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang memengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam kondisi tertentu. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pengarahan, pembangunan tim, serta pemberian inspirasi bagi anggota kelompok melalui keteladanan maupun ucapan. Lanjut Tagala (2018) kepemimpinan transformasional dapat memberikan rasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kepercayaan karyawan pada pimpinan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan pada pimpinan serta karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

Luthans (2007) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi karyawan dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada karyawan.

Sopiah (2008) menyatakan kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan yang efektif tentu akan mempelajari dan mengajarkan perilaku dan teknik sehingga meningkatkan efektivitas organisasi, kelompok dan individu menjadi lebih mudah.

Nurmansyah (2016) kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan lainnya, dimana kepemimpinan ini lebih melibatkan suatu proses pertukaran yang dapat menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran.

Mangkunegara (2005) menyatakan dalam disiplin ilmu psikologi ada 4 pendekatan teori dalam mempelajari kepemimpinan, yakni 1) pendekatan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pola perilaku dan sifat kepemimpinan, 2) pendekatan situasi kontigensi, 3) pendekatan kepemimpinan simbolik, 4) pendekatan kepemimpinan substitusi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi seseorang dibawahnya yakni karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Sedangkan kepemimpinan transformasional disimpulkan yakni kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan para karyawan secara optimal dalam mencapai tujuan sesuai target yang ditetapkan.

2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Aspek –aspek kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2008) yaitu:

a. Kharisma

Pemimpin memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan, dan kepercayaan.

b. Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

c. Stimulasi Intelektual

Mendorong intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

d. Pertimbangan Individual

Memberikan perhatian individu, melayani karyawan, melatih, menasehati karyawan.

C. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Gibson (2006) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Mathis (2013) karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu.

Karir sebagai urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta menimbulkan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang (Gibson, 2006). Istilah karir tercermin dari gagasan yang bergerak ke atas pada lini kerja pilihan seseorang. Bergerak ke atas berarti berhak atas pendapatan yang lebih besar, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, serta mendapatkan status, prestise dan kekuasaan yang lebih besar.

Menurut Robert (2007). Karir adalah posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Selanjutnya Gomes, (2009). mengatakan pengertian karir sebagai” *The sequence of person’s work related activities and behaviors and associated attitudes, values, and aspirations over the span of one’s life*”. Definisi tersebut dapat diartikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bahwa karir adalah urutan dari kegiatan dan perilaku – perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi – aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang.

Glueck (1982) mengemukakan pengembangan karir merupakan struktur aktivitas formal yang ditawarkan organisasi kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan yang mempengaruhi arah dan kemajuan karir karyawan.

Melinda (2004) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses pada saat karyawan mengalami kemajuan melalui serangkaian tingkatan-tingkatan yang mana masing-masing tingkatan dikarakteristikan dengan sejumlah perbedaan yaitu jenis tugas yang semakin berkembang, aktivitas yang berbeda dan hubungan yang berbeda. Menurut Anoraga (2009) pengembangan karir dipengaruhi oleh kerja keras, image, dan penampilan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses upaya perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu karyawan yang diupayakan oleh organisasi ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan organisasi kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir karyawan.

2. Aspek-aspek Pengembangan Karir

Aspek-aspek pengembangan karir menurut Simamora (2007) yakni sebagai berikut:

a. Program dan aktivitas perencanaan karir

Yaitu perusahaan menerapkan beragam ancangan untuk menolong para karyawan merencanakan karir, program ini membantu karyawan menilai keahliannya, mencermati kesempatan kerja didalam dan luar organisasi.

b. Pemberian nasihat dan manajemen karir

Penasehat atau mentor adalah anggota senior profesi atau organisasi yang memberikan dukungan, saran, umpan balik, penerimaan, dan persahabatan, menciptakan peluang bagi pemaparan, menyediakan penugasan edukasional dan menantang.

c. Jalur karir

Jalur karir adalah gambaran tujuan urutan pengalaman kerja oleh seorang individu didalam sebuah organisasi, dalam membentuk jalur karir yang realistic menejer dan spesialis sumber daya manusia haruslah menentukan secara teliti aktivitas pekerjaan dengan menentukan beban kerja, menetapkan keahlian dan pengetahuan pribadi yang dibutuhkan bagi pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Dukungan manajemen

Yaitu pemberian dukungan dari atasan kepada bawahannya, bentuk dukungan ini dapat berupa pemberian pujian maupun pemberian pendidikan karir langsung dari atasan kepada bawahan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dapat ditentukan oleh beberapa hal menurut Anoraga (2009) yakni:

a. Kerja keras

Kerja keras seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan akan dapat meningkatkan jenjang karir karyawan.

b. Penampilan

Penampilan karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan penuh dengan keseriusan dan kebenaran serta kedisiplinan dalam menjalani pekerjaan akan meningkatkan karir karyawan.

c. Prestasi kerja

Prestasi atau hasil kerja yang mencapai target kerja karyawan akan dapat membantu terhadap jenjang karir yang lebih tinggi terhadap karyawan.

D. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari pekerjaan yang dikerjakan. Bentuk rasa kepuasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja seorang karyawan dapat dilihat dari respon karyawan terhadap lingkungan kerja atau kondisi kerja. Kepuasan kerja terhadap hasil kerja, dan kepuasan kerja karena sikap para karyawan lainnya dan pimpinan, ketiga hal inilah yang nantinya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya..

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Dengan adanya kepemimpinan yang adil dalam memperlakukan staf setiap karyawan baik dalam pemberian kompensasi atau insentif serta pemimpin mampu menjalankan segala visi dan misi yang sesuai dengan standar kerja akan memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan. Maka dalam hal ini kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Robbins, 2007).

Kepemimpinan bertipe transformasional dalam pelaksanaannya para staf karyawan akan merasa lebih diperhatikan, baik dalam hal pekerjaan, keluhan dan segala hal yang berbentuk finansial yang mampu memberikan motivasi kerja para karyawan, sebab dalam ciri utama kepemimpinan tipe transformasional ini yakni mampu memberikan motivasi kerja pada para karyawan dan memperhatikan segala tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Hal ini juga diungkapkan oleh Robbins (2007) mengatakan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja sebagaimana kepemimpinan tipe transformasional lebih erat dengan rendahnya tingkat pengunduran diri, tingginya produktivitas dan rasa kepuasan karyawan yang lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

besar. Maka dengan adanya kepemimpinan tipe transformasional tentu akan merubah rasa kepuasan kerja para karyawan akan lebih baik lagi.

Pengaruh atau hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja seseorang, sebab dalam gaya kepemimpinan ini sangat mampu mempengaruhi para staf karyawan untuk berbuat lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga para karyawan juga akan merasakan kepuasan dalam dirinya ketika merasakan arahan dan perhatian pemimpin yang bergaya transformasional.

Selain kepemimpinan transformasional, pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap rasa kepuasan kerja para karyawan, sebagaimana dengan adanya perhatian pimpinan dan perusahaan dalam jenjang karir para karyawan akan memberikan dampak terhadap rasa kepuasan kerja para karyawan, sebagaimana hal ini telah diungkapkan oleh Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yakni pengembangan karir atau kesempatan maju.

Selain itu Robbins (2008) menyatakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan ataupun organisasi dalam hal mengupayakan perubahan posisi atau jabatan para karyawan dengan beberapa usaha yang dilakukan berupa imbalan atas prestasi dengan pekerjaan yang menantang sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja karyawan.

Faktor kepemimpinan transaformasional dan pengembangan karir memiliki hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja para karyawan yang sedang

menjalankan tugasnya, sebagaimana dengan kharisma pemimpin bertipe transformasional dalam menjalankan kepemimpinannya akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan dengan adanya upaya pengembangan karir pada setiap karyawan dalam hal promosi jabatan atau pangkat pada staf karyawan yang sudah lama bertugas akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada sebuah organisasi.

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada CV Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yang bersifat kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010). Dalam bahasa yang lebih mudah, penelitian ini harus memiliki sekurang-kurangnya 2 (dua) variabel, 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan suatu masalah dan peristiwa yang ada, serta mengungkapkan fakta mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan CV Permata Sari Kabupaten Rokan Hulu.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah dua variable. Variable penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas (X_1) : Kepemimpinan transformasional
2. Variabel bebas (X_2) : Pengembangan karir
3. Variabel terikat (Y) : Kepuasan kerja

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel sangat penting untuk menghindari kesalahan pemahaman tentang data yang akan dikumpulkan. Dalam hal ini batasan operasional dari variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional berupa perasaan puas dan senang terhadap pekerjaan, yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan dan kelompok kerja.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2007) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Pengawasan
- d. Kelompok kerja

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan memimpin dalam mengubah lingkungan kerja karyawan melalui kharismanya, menginspirasi karyawan, memberikan stimulasi pengetahuan tentang pola kerja pada setiap karyawan, serta mempertimbangkan segala kebutuhan kerja karyawan sehingga para karyawan dapat merasakan dampaknya dengan lebih mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan

Aspek–aspek kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2007) yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Kharisma
- b. Inspirasi
- c. Stimulasi intelektual
- d. Pertimbangan individu

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah program karir karyawan yang disusun oleh perusahaan berupa program dan aktivitas perencanaan karir, pemberian nasihat dan manajemen karir, jalur karir serta dukungan manajemen yang akan membuat para karyawan merasakan terhadap program tersebut serta mempengaruhinya dalam perkembangan karirnya

Aspek-aspek pengembangan karir menurut Simamora (2007) yakni sebagai berikut:

- a. Program dan Aktivitas Perencanaan Karir
- b. Pemberian Nasihat dan Manajemen Karir
- c. Jalur Karir
- d. Dukungan manajemen

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

CV Permata Sari Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 143 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2012). Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 maka peneliti menggunakan rumus slovin (Andespa:2012) yakni dengan menggunakan tingkat pengambilan sampel sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{143}{1+143 (5\%)^2}$$

$$= 105,3 \text{ digenapkan menjadi } 105$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan criteria atau cirri-ciri tertentu (Sugiyono, 2012). Ciri-ciri sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki hasil kerja atau prestasi kerja yang baik dalam tiga tahun terakhir, secara otomatis memiliki rasa kepuasan kerja yang baik. Luthans (2007) menyatakan setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik tentunya akan menunjukkan hasil kerja yang baik pula. Sehingga sampel yang diambil disini adalah 105 karyawan CV Permata Sari Tambusai Rokan Hulu.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

a. Skala Kepemimpinan Transformasional

Alat ukur yang digunakan pada kepemimpinan transformasional menggunakan teori Robbins (2007). Skala tersebut dimodifikasi pada aitem skalanya yang sebelumnya sudah teruji dan dilakukan oleh penelitian sebelumnya yakni Syamsiah (2016) yang mengacu pada aspek-aspek kharisma, stimulasi intelektual, inspirasi dan pertimbangan individu. Alasan peneliti memodifikasi karena jumlah aitem pada setiap indikator tidak proporsional, sehingga peneliti menghilangkan beberapa aitem yang terlalu banyak mewakili suatu indikator, kemudian menambahkan beberapa aitem pada indikator yang hanya sedikit aitemnya. Selain itu, modifikasi juga dilakukan dalam bentuk penyederhanaan kalimat pada beberapa aitem yang menurut peneliti masih ambigu. Selanjutnya Skala tersebut dimodifikasi berdasarkan skala *likert* dalam bentuk alternatif jawaban.

Skala ini terdiri dari atas pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan. Pada skala ini mempunyai sifat *favorable* dan *unfavorable* yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek penilaian secara jelas dirincikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengungkap variabel kepemimpinan peneliti menggunakan skala dari teori Robbins (2007) yang dimodifikasi pada setiap aitem skalanya yang sebelumnya sudah teruji dan terpakai oleh Syamsiah (2016) yakni:

- a. Kharisma
- b. Stimulasi Intelektual
- c. Inspirasi
- d. Pertimbangan Individu

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kepemimpinan Tranformasional

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kharisma	2,3, 14,	15,10	5
2	Stimulasi Intelektual	16,18,19	20, 21,24,	6
3	Inspirasi	1,4,11, 25	7, 12,23,	7
4	Pertimbangan Individu	5,6, 9, 13,	8,17, 22	7
Total		14	11	25

b. Skala Pengembangan Karir

Alat ukur yang digunakan pada skala pengembangan karir dari teori Simamora (2007), dimana aitem skala pada teori tersebut dimodifikasi pada skala yang sebelumnya sudah teruji dan terpakai oleh Toban, (2007). Skala tersebut disusun berdasarkan model skala *likert* yang yang dimodifikasi dalam bentuk alternatif jawaban.

Skala ini terdiri dari atas pernyataan yang berkaitan dengan pengembangan karir Pada skala ini mempunyai sifat *favorable* dan *unfavorable* yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek penilaian secara jelas dirincikan dalam tabel berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Skala pengembangan karir dalam penelitian ini merupakan skala dari teori Simamora(2007) yang dimodifikasi pada setiap aitem skalanya yang sebelumnya sudah teruji dan terpakai oleh Toban, (2007) yakni sebagai berikut :

- Program dan aktivitas perencanaan karir
- Pemberian nasihat dan manajemen karir
- Jalur karir
- Dukungan manajemen

Tabel 3.4
Blue Print Skala Pengembangan Karir

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Program dan Aktivitas Perencanaan Karir	2,3,5,16	1,4	6
2	Pemberian Nasihat dan Manajemen Karir	6,18,19	17,20,22	7
3	Jalur Karir	8,10,14,23	7,9,12	6
4	Dukungan manajemen	15,21,25	11,13,24	6
	Total	15	10	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan pada skala kepuasan kerja dari teori Luthans (2007), dimana aitem skala pada teori tersebut di modifikasi berdasarkan skala yang teruji dan terpakai sebelumnya oleh Wijayanto, (2007). Skala tersebut disusun berdasarkan model skala *likert* yang dimodifikasi dalam bentuk alternatif jawaban.

Skala ini terdiri dari atas pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja Pada skala ini mempunyai sifat *favorable* dan *unfavorable* yaitu pernyataan yang mendukung pada subjek penilaian secara jelas dirincikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Puas	4	1
Puas	3	2
Tidak Puas	2	3
Sangat Tidak Puas	1	4

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2007), dimana pada aitem skala pada setiap teori tersebut dimodifikasi dari aitem skala yang sudah teruji dan terpakai sebelumnya oleh Wijayanto, (2007) dengan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Pengawasan

d. Kelompok kerja

Tabel 3.6
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	2,3,5	1,4,6	6
2	Gaji	16,18,19	17,20	5
3	Pengawasan	8,10,12	7,9,22,23	7
4	Kelompok Kerja	14,15,21,25	11,13,24	7
	Total	13	12	25

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebuah skala dapat digunakan apabila dikatakan valid dan reliabel berdasarkan statistik dengan melalui uji coba (*try out*) terlebih dahulu. Uji coba (*try out*) dilakukan terhadap karyawan CV Permata Sari Tambusai Kabupaten Rokan Hulu dengan jumlah responden 35 karyawan diluar dari 105 karyawan dalam penelitian. Artinya uji *try out* diberikan kepada sampel yang berbeda dengan sampel penelitian pada karyawan di CV Permata Sari Tambusai. Uji coba tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Setelah melakukan uji coba maka selanjutnya diskor dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan komputer aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 21 for Windows.

1. Uji Validitas Butir Item

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2009).

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi, yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana item-item dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh skala itu (Azwar, 2010). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement*. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut komprehensif isinya, akan tetapi harus pula memuat hanya isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2010). *Professional judgement* dilakukan oleh dosen pembimbing dan nara sumber.

2. Uji Daya Beda

Daya beda item adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Sebelum instrument penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*Try out*). Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur sehingga aitem-aitemnya layak untuk digunakan sebagai alat ukur. Jika keseluruhan data uji coba telah diskor. Maka langkah selanjutnya pengujian validitas dan reliabilitas.

Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total, biasanya digunakan batasan koefisien korelasi item total lebih daya

Pembedanya memuaskan (Azwar, 2012), pada penelitian ini peneliti menyatakan item valid jika memenuhi batasan $\geq 0,344$. Indeks daya item dilihat menggunakan bantuan *komputerisasi statisitcal of package of sosial scences* (SPSS) 21.0 for windos.

Tabel 3.7
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Untuk Try Out)

No	Indikastor	Nomor aitem		No Item yang Gugur		Jlh
		F	Un	F	Un	
1.	Pekerjaan itu sendiri	2,3,5	1,4,6	5		1
2.	Gaji	16,18,19	17,20			
3.	Pengawasan	8,10,12	7,9,22,23		9	1
4.	Kelompok Kerja	14,15,21, 25	11,13,24			
Jumlah		13	12	1	1	2

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat dua aitem yang gugur. Aitem yang layak digunakan dalam penelitian ini berjumlah 23 aitem. Blue Print skala kepuasan kerja yang baru dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan itu sendiri	2,3	1,4,5	5
2	Gaji	14,16,17	15,18	5
3	Pengawasan	7,8,10	6,20,21	6
4	Kelompok Kerja	12,13,19,23	9,11,22	7
Total		12	11	23

Selanjutnya pada skala kepemimpinan transformasional terdapat dua aitem yang gugur dengan koefisien korelasi total berkisar 0,319 sampai 0,335 yang masih dibawah dari 0,344. Rincian dapat dilihat pada tabel 3.9

Tabel 3.9
Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional (Untuk Try Out)

No	Indikator	Nomor aitem		No Item yang Gugur		Jlh
		F	Un	F	Un	
1.	Kharisma	2,3, 14,	15,10			
2.	Stimulasi Intelektual	16,18,19	20, 21,24,		20	1
3.	Inspirasi	1,4,11, 25	7, 12,23,			
4.	Pertimbangan Individu	5,6, 9, 13,	8,17, 22		8	1
Jumlah		14	11		2	2

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat dua aitem yang gugur. Aitem yang layak digunakan dalam penelitian ini berjumlah 23 aitem. Blue Print skala kepemimpinan transformasional yang baru dapat dilihat pada tabel 3.10.

Tabel 3.10
Blue Print Skala Kepemimpinan Transformasional (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kharisma	2,3, 13,	14,9	5
2	Stimulasi Intelektual	15,17,18	19,22,	5
3	Inspirasi	1,4,10, 23	7, 11,21,	7
4	Pertimbangan Individu	5,6, 8, 12,	16, 20	6
Total		14	9	23

Selanjutnya pada skala Pengembangan Karir terdapat tiga aitem yang gugur dengan koefisien korelasi total berkisar -0,238 sampai 0,189 yang dibawah r tabel ketentuan yakni 0,344. Rincian dapat dilihat pada tabel 3.11

Tabel 3.11
Blue Print Skala Pengembangan Karir (Untuk Try Out)

No	Indikator	Nomor aitem	No Item yang Gugur		Jlh
			F	Un	
1.	Program dan Aktivitas Perencanaan Karir	2,3,5,16	1,4	1	1
2.	Pemberian Nasihat dan Manajemen Karir	6,18,19	17,20,22		
3.	Jalur Karir	8,10,14,23	7,9,12	9	1
4.	Dukungan manajemen	15,21,25	11,13,24	11	1
	Jumlah	14	11	3	3

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat tiga aitem yang gugur.

Aitem yang layak digunakan dalam penelitian ini berjumlah 22 aitem. *Blue Print* skala pengembangan karir yang baru dapat dilihat pada tabel 3.12

Tabel 3.12
Blue Print Skala Pengembangan Karir (Untuk Penelitian)

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Program dan Aktivitas Perencanaan Karir	1,2,4,13	3	5
2	Pemberian Nasihat dan Manajemen Karir	5,15,16	14,17,19	6
3	Jalur Karir	7,8,11,20	6,9	6
4	Dukungan manajemen	12,18,22	10,21	5
	Total	15	7	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Reliabilitas

Azwar (2012) menjelaskan bahwa reliabilitas mampu menghasilkan data yang reliabel dan suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputerisasi program SPSS.

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitas dan begitu sebaliknya koefisien yang mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya, atau untuk menyatakan reliabel yakni jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 (Azwar, 2012). Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan menggunakan komputerisasi *Statistical of package for Sosial Sciences* (SPSS) 21.0 for windos.

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,881	Reliabel
Pengembangan Karir	0,893	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,887	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.13 diperoleh koefisien reliabilitas kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,881, koefisien reliabilitas pengembangan karir adalah sebesar 0,893, dan koefisien reliabilitas kepuasan kerja yakni sebesar 0,887. Artinya pada setiap variabel berada pada rentang 0 sampai dengan 1 atau ($\alpha > 0,6$), dengan demikian skala kepemimpinan

transformasional, pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan nilai *alpha* lebih pada angka 0,80 pada setiap variabel artinya alat ukur pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan sangat baik atau sudah tepat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan adalah regresi linear berganda yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2012). Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Statistical Program Society Science*) versi 21 for windows.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan CV Permata Sari Tambusai Rokan Hulu, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,614 dengan sig 0,00 ($p < 0,05$) dengan nilai sumbangsihnya yang dilihat dari nilai r *square* yakni 0,377 atau 37,7%. Artinya ketika kepemimpinan transformasional yang dijalankan pemimpin sesuai pada setiap tujuannya serta pengembangan karir yang diusahakan organisasi memberikan kemudahan bagi karyawan, akan memberikan perubahan secara psikologis karyawan terhadap mental dan perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam merasakan kepuasan bekerja pada organisasi.

B. Saran

Dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti, antara lain yaitu :

1. Kepada Karyawan

Diharapkan pada karyawan disarankan untuk dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja seperti karyawan dapat senantiasa bekerja dalam sistem kelompok kerja dan menerima setiap pengawasan dan pekerjaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan agar dengan perasaan penerimaan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Kepada perusahaan

- a. Diharapkan kepada perusahaan diupayakan untuk meningkatkan sistem kepemimpinan transformasional yang dijalankan seperti pemimpin lebih memberikan inspirasi-inspirasi dalam masalah kerja karyawan serta adanya dorongan motivasi yang senantiasa diberikan dalam pengerjaan setiap pekerjaan karyawan, hal tersebut tentunya akan memberikan dampak secara psikologis karyawan untuk lebih mengubah perilaku dalam bekerja terutama meningkatkan rasa kepuasan kerja.

- b. Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan sistem pengembangan karir yang diberikan seperti kejelasan jalur karir yang ditempuh setiap karyawan serta adanya sistem manajemen karir kepada karyawan dalam ketentuan dan kemudahan dalam upaya pengurusan kenaikan jabatan karyawan, hal tersebut tentunya akan merubah sikap dan psikologis karyawan yakni mental karyawan untuk merasakan peningkatan kepuasan dalam bekerja.

3. Kepada Penelitian Selanjutnya :

- a. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai bahan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir serta kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pada peneliti selanjutnya disarankan dapat lebih menggali beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, baik dari segi kepemimpinan transformasionalnya dan pengembangan karir yang lebih mendalam dari segi aspek-aspeknya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anoraga, Panji. 2009. *Pisikologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset*. Pekanbaru: Al Huda Press
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, M. 1987. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2009. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gomes. 2009. *Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Yogyakarta
- Gibson, JL. Invancevich & Donelly. 2006. *Oragnizations. Behavior. Struktur. Proces*. Florida: Grow Hill
- Glueck, WF. 1982. *Personal : A Diagnostic Approach*. Texas: Bussines Publishing Inc
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Resdakarya. Bandung
- Mathis R.I & Jakson. 2013. *Human Resource: Management. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- MA, Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi, Mengelola Orang dan Organnisasi*. Pekanbaru: Unilak Pers
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Indeks

- Robbins Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2*. Jakarta. Salemba Empat
- Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. STIE YKPN
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sopiah. 2009. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Tagala, Mustadin. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Depok Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta
- Yukl, Gary. 1989. *Leadership In Organization*. New Jersey:Prentice Hall

Jurnal atau Artikel dan Skripsi:

- Karnita, Astried Fitri. 2012. *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Blitzmegaplex Teras Kota*. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Vol 1 No 1
- Melinda, Tina dan Zulkarnain. 2004. *Budaya Perusahaan dan Persepsi Pengembangan Karir pada Karyawan yang Bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia*. Jurnal Psikologi No 2, 55-62.
- Marselius Sampe. 2004. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Psyche Vol 1 No 1
- Muslimah Zahro. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi dan Kemanusiaan Vol 2 No 1
- Pastiowati, Ida. 2015. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Seminar Psikologi dan Kemanusiaan Vol 2 No 1
- Syamsiah, Fitri Noor. 2016. *Hubungan kepemimpinan transformasional dan intense pensiun dini pada karyawan Bank Z Wilayah III*. Skripsi Psikologi USD Yogyakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tina Melinda. 2004. *Budaya Perusahaan dan Persepsi Pengembangan Karir pada Karyawan yang Bekerja di PT Telekomunikasi di Indonesia*. Jurnal Psikologi Vol 2 No 1

Toban, Apriani. 2002. *Hubungan pengembangan karir dan komitmen perawat terhadap rumah sakit*. Skripsi Psikologi USD Yogyakarta, Jurnal Psikologi Vol 3 No 2

Ulviana Arvanti. 2008. *Hubungan antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kehutanan Palembang*. Jurnal dan Naskah Publikasi Psikologi Vol 2 No 1

Wijayanto, Vicentius Roni. 2007. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT Keonmmg Nusantara Abadi Lampung*. Skripsi Psikologi Universitas Sanata Dharma

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

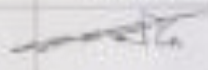
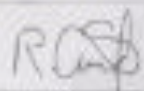
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN
SEMINAR PROPOSAL

Nama : Desi Nani Putri
 Nim : 11361204832
 Tanggal Seminar : 03 Oktober 2018
 Judul : Hubungan Kepemimpinan Transformatif dan Pengembangan Karir
 Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV Permata Sari Tambora
 Kabupaten Rokan Hulu
 Isi : Proposal ini sudah diperbaiki serta diberikan saran dan masukan oleh
 narasumber seminar

No	Nama	Tugas	Tanda Tangan
1	H. Jhon Harwanto M Si	Narasumber	
2	Rita Suarni S.Psi., M.A	Moderator/Nomina	

Pecertan, 15 Oktober 2018
 Pengetik

Desi Nani Putri
 NIM. 11361204832

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

LEMBAR

VALIDASI

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA KEPUASAN KERJA)

Definisi Operasional :

Kepuasan kerja adalah penggambaran perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja terhadap organisasi. Pengukuran variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator-indikator menurut Luthans (2007) yakni :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Pengawasan
- d. Kelompok kerja

Skala yang digunakan : [] Buat sendiri, [] Terjemahan, [√] Modifikasi

Jumlah aitem : 25 (dua puluh lima)

Jenis dan Format respon : Sangat Puas (SP), Puas (P), Tidak Puas (TP), Sangat Tidak Puas (STP).

I. Penilaian setiap butir (*aitem*)

Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon pada setiap responden yakni karyawan untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek kepuasan kerja. **Para karyawan dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (*aitem*) dengan indikator yang diajukan.** Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Sangat Puas (SP), Puas (P), Tidak Puas (TP), Sangat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tidak Puas (STP). Untuk jawaban yang dipilih, mohon karyawan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: upah yang saya terima sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah saya kerjakan

SP P TP STP
(✓) () () ()

Jika karyawan menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka karyawan menencentang pada SP (✓).Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Ket
			SP	P	TP	STP	
Pekerjaan Itu Sendiri	1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja	✓				
	2	Saya mendapatkan pengarah yang baik dari supervisor tentang pekerjaan yang dilakukan	✓				
	3	Saya dapat menunjukan segala potensi kerja dalam bentuk latihan terbimbing yang diberikan perusahaan	✓				
	4	Atasan saya kurang memperdulikan potensi kerja pada setiap karyawan	✓				
	5	Perusahaan kurang memperdulikan bentuk pengembangan diri karyawan dalam meningkatkan kerja yang kreatif dan inovatif	✓				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaji	6	Perusahaan kurang peduli terhadap hasil kerja saya	√				
	7	Saya mendapatkan upah yang lebih besar setiap pekerjaan yang diberikan	√				
	8	Pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu	√				
	9	Perusahaan memberikan upah lebih terhadap hasil kerja karyawan yang konsisten dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	√				
	10	Gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil pekerjaan yang terselesaikan	√				
Pengawasan	11	Tidak adanya bonus terhadap karyawan yang berprestasi	√				
	12	adanya informasi terhadap penilaian kerja pada setiap karyawan	√				
	13	Adanya pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan yang sulit	√				
	14	Mengadakan laporan pekerjaan pada karyawan tiap minggunya	√				
	15	Kurangnya kepedulian perusahaan terhadap sarana kerja yang memadai	√				
	16	Perusahaan kurang memberikan bentuk pelatihan tentang tim kerja karyawan yang handal	√				
	17	Perusahaan kurang memberikan solusi kepada para karyawan ketika ada keluhan terhadap pekerjaan	√				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Kelompok
Kerja

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18	Pimpinan kurang konsisten dalam menetapkan waktu penyelesaian pekerjaan kepada karyawan	√				
19	Saya dapat bekerja dengan tim yang baru	√				
20	Setiap tim kerja mendapatkan tugasnya masing-masing untuk dapat di diskusikan bersama	√				
21	Saya dapat saling membantu terhadap teman yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	√				
22	Saya memberikan solusi dan bertukar pendapat dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	√				
23	Saya tidak peduli kesulitan yang dihadapi teman tim kerja	√				
24	Apabila sudah siap bekerja saya meninggalkan tim untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing	√				
25	Saya bersikap cuek terhadap tim baru yang terbentuk	√				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (sesuai dengan indikator) :

Klasik

2. Babar

Jelas

3. Arahkan rum

Lengkap

Pemeriksa, _____

Validator,

Rita

(Rita Sunanti, S.Pd., MA)
NIP. 198410112011012016

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator) :

.....

2. Bahasa

.....

3. Jumlah item

.....

Pekanbaru, 25 April 2019

Validator,

.....

(H. Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si.)
 NIP. 197010301999031 004

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL)

Definisi Operasional :

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang mampu menunjukkan kejelasan visi dan misi dalam perusahaan serta mampu memberikan dorongan dan pelatihan kepada bawahan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun pengukuran dari kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Kharisma
- b. Inspirasi
- c. Stimulasi Intelektual
- d. Pertimbangan Individual

Skala yang digunakan : ☐ Buat sendiri, ☐ Terjemahan, [☒] Modifikasi

Jumlah aitem : 25 (Dua Puluh Lima)

Jenis dan Format respon : Sangat Setuju (ST), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

II. Penilaian setiap butir (*aitem*)

Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon pada karyawan untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek kepemimpinan transformasional. **karyawan dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan.** Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S) Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk jawaban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dipilih, mohon Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: pimpinan selalu memberi solusi pada permasalahan pekerjaan.

SS S TS STS
() () () ()

Jika karyawan menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka karyawan mencentang pada SS (✓).Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Ket
			SS	S	TS	STS	
Kharisma	1	Pemimpin bertindak sigap menyediakan segala fasilitas kerja karyawan	✓				
	2	Pemimpin menunjukan cara menyelesaikan masalah pekerjaan dengan tepat waktu	✓				
	3	Pemimpin selalu mengingatkan saya untuk bekerja secara optimal dan efektif	✓				
	4	Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat saya takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	✓				
Inspirasi	5	Pemimpin sering memarahi karyawan ketika pekerjaan tidak terselesaikan	✓				
	6	Pimpinan selalu menunjukan inovasi terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	✓				
	7	Pimpinan sering memberikan saran cara	✓				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	baru dalam mencapai target kerja					
8	Pimpinan selalu menyediakan kebutuhan kerja terbaru	√				
9	Pimpinan tidak pernah mengajak diskusi karyawan ketika menemukan permasalahan bekerja	√				
10	Pemimpin selalu menunda-nunda penyediaan alat kebutuhan kerja karyawan	√				
11	Keluhan saya tentang pekerjaan selalu tidak diperdulikan oleh pimpinan	√				
12	Saya selalu dibimbing oleh pimpinan apabila melakukan kesalahan bekerja	√				
13	Saya selalu diberikan kesempatan untuk memberikan ide pada saat rapat	√				
14	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk saya menyelesaikan masalah dengan cara sendiri	√				
15	Saya sering berdiskusi dengan pimpinan di luar pekerjaan	√				
16	Pimpinan selalu datang ketika masalah telah terselesaikan	√				
17	Pimpinan sering menciptakan suasana yang membosankan ketika menyampaikan tujuan perusahaannya	√				
18	Pimpinan saya sering kali membuat saya ragu pada cara memimpin	√				

Hak Cipta Diturunkan
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 Pertimbangan
 an
 Individual

19	Pemimpin selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan segala keluhan kerja saya	√				
20	Keluhan saya tentang hambatan kerja selalu diterima pimpinan	√				
21	Saya selalu mendapatkan solusi dari pimpinan ketika menemukan hambatan kerja	√				
22	Pimpinan selalu merespon dengan cepat setiap keluhan saya dalam bekerja	√				
23	Pimpinan hanya peduli pada hasil pekerjaan saya	√				
24	Pemimpin membiarkan saya apabila saya selalu bekerja dengan cara yang sama	√				
25	Pemimpin mengambil keputusan sepihak dalam memutuskan penyelesaian masalah	√				

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesepakatan dengan evaluator):

Selamat

2. Bahwa

Jelas

3. Tersebut dalam

Uraian

Pekamaran

Validator,

R. S. P.

(Rita Supardi, S.Pd., MA)
NIP. 198410112011012016

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan


1. Isi (korespondensi dengan indikator) :

2. Bahasa

3. Jumlah item

Pekertamu, 31 April 2019

Validator,



(H. Jhan Herwanto, S.Psi., M.Si.)
 NIP. 197010301990031004

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA PENGEMBANGAN KARIR)

Definisi Operasional :

Pengembangan karir adalah suatu proses adanya upaya peningkatan atau kenaikan karir seseorang setelah melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Adapun pengukuran dari kepemimpinan transformasional menurut Simamora (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Program dan Aktivitas Perencanaan Karir
- b. Pemberian Nasihat dan Manajemen Karir
- c. Jalur Karir
- d. Dukungan manajemen

Skala yang digunakan : ☐ Buat sendiri, ☐ Terjemahan, ☒ Modifikasi

Jumlah aitem : 25 (Dua Puluh Lima)

Jenis dan Format respon : Sangat Setuju (ST), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

III. Penilaian setiap butir (*aitem*)

Petunjuk :

Pada bagian ini, saya memohon pada karyawan untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek pengembangan karir. **Karyawan dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan.** Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S) Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem: perusahaan menyediakan segala jenjang karir pada setiap karyawannya

SS S TS STS
() () () ()

Jika karyawan menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka karyawan mencentang pada SS (√).Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Ket
			SS	S	TS	STS	
Program dan aktivitas perencanaan karir	1	Perusahaan saya menyediakan jenjang karir pada setiap karyawan	√				
	2	Perusahaan memberikan informasi tentang langkah-langkah perencanaan karir karyawan	√				
	3	Program karir karyawan selalu diberitahukan kepada karyawan setiap tahunnya	√				
	4	Perusahaan memperdulikan keahlian saya dengan adanya program karir	√				
	5	Akses jenjang karir karyawan susah dibuka dan banyak syaratnya	√				
	6	Perusahaan hanya membutuhkan beberapa orang karyawan untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan	√				
Pemberian nasihat dan manajemen karir	7	Perusahaan selalu memberikan saran kepada karyawan untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan	√				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	Perusahaan mempermudah persyaratan untuk memperoleh peningkatan karir pada karyawan	√				
	9 Perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan yang sedang mengurus peningkatan karir	√				
	10 Perusahaan mempersulit pengurusan karir pada setiap karyawannya	√				
	11 Perusahaan hanya membatasi pada setiap karyawan yang akan mengurus karir	√				
	12 Perusahaan memberikan tugas yang sangat berat untuk mengukur kesesuaian untuk mengikuti jenjang karir yang diberikan	√				
Jalur karir	13 Perusahaan menetapkan beberapa bentuk keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan	√				
	14 Perusahaan menunjukan beberapa alternatif untuk mendapatkan peningkatan karir karyawan	√				
	15 Perusahaan akan membatasi beban kerja karyawan untuk mempermudah karyawan dalam peningkatan karirnya	√				
	16 Setiap profesi keahlian karyawan mendapatkan jatah untuk meningkatkan karirnya	√				
	17 Perusahaan hanya menyediakan beberapa	√				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Dukungan manajemen

		jalur karir yang bisa diakses oleh karyawan					
18		Perusahaan tidak memberikan jenjang karir kepada karyawan yang belum lama bekerja	√				
19		Jalur karir yang disediakan hanya diberikan kepada orang-orang terdekat	√				
20		Perusahaan menyediakan pendidikan karir kepada setiap karyawannya	√				
21		Perusahaan selalu mendukung segala aktivitas peningkatan karir kepada setiap karyawan	√				
22		Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang mengurus jenjang karirnya	√				
23		Perusahaan memilih-milih karyawan yang didukung dan disetujui untuk melanjutkan pendidikan karir	√				
24		Perusahaan mempersulit karyawan yang akan mengikuti pendidikan karir	√				
25		Perusahaan kurnag memberikan respon kepada jenjang karir karyawannya	√				

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

4. Ditandatangani dengan indikator :

Sekolah

5. Bahasa :

Teluh

6. Jumlah item :

Urang

Pekabang, 26 Juli 2018

Validator,

RCS

(Rita Suciati, S.Pd., MA)

NIP. 198410112011012016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

4. Isi (kesesuaian dengan indikator) :

.....

.....

.....

5. Bahasa

.....

.....

.....

6. Jumlah item

.....

.....

Pelaksana, 15 April 2019

Validator,

.....

(H. Jhon Herwanto, S.Pd., M.Si.)

NIP. 197010301999031004

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

SKALA TRY OUT

**SKALA PENELITIAN (KEPUASAN KERJA)
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU**

IDENTITAS DIRI

Nama lengkap/inisial :
Usia :
Lama Pekerjaan :
Jenis kelamin : P/L*
*coret yang tidak perlu

PETUNJUK UMUM

Para karyawan perusahaan CV Permata Sari yang berbahagia, bersama ini saya memohonkan bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan dalam rangka penelitian. Setiap skala akan diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Anda diminta membaca terlebih dahulu agar bisa membantu dalam menjawab setiap pernyataan yang ada.

Apapun jawaban yang Anda pilih semuanya diterima karena tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang Anda alami tanpa dipengaruhi orang lain.

Identitas dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain atau dipublikasikan serta akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya sampaikan terima kasih.

-Selamat Mengerjakan-

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini ada sejumlah pernyataan tentang keadaan karyawan sehari-hari. Untuk itu bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban atau respon Anda dengan memberikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda dikolom yang telah disediakan sebelah

kanannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban diterima, selagi jawaban tersebut benar-benar menggambarkan keadaan anda yang sesungguhnya.

Berikut Pilihan Jawabannya:

SP : Apabila Anda **Sangat Puas** Dengan Pernyataan Tersebut.

P : Apabila Anda **Puas** Dengan Pernyataan Tersebut.

TP : Apabila Anda **Tidak Puas** Dengan Pernyataan Tersebut.

STP : Apabila Anda **Sangat Tidak Puas** Dengan Pernyataan Tersebut.

No.	Pernyataan	STP	TP	P	SP
1	Atasan saya kurang memperdulikan potensi kerja pada setiap karyawan				
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja				
3	Saya mendapatkan pengarahan yang baik dari supervisor tentang pekerjaan yang dilakukan				
4	Perusahaan kurang memperdulikan bentuk pengembangan diri karyawan dalam meningkatkan kerja yang kreatif dan inovatif				
5	Saya mendapatkan pengarahan yang baik dari supervisor tentang pekerjaan yang dilakukan				
6	Perusahaan kurang peduli terhadap hasil kerja saya				
7	Kurangnya kepedulian perusahaan terhadap sarana kerja yang memadai				
8	adanya informasi terhadap penilaian kerja pada setiap karyawan				
9	Perusahaan kurang memberikan bentuk pelatihan tentang tim kerja karyawan yang handal				
10	Adanya pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan yang sulit				
11	Saya tidak peduli kesulitan yang dihadapi teman tim kerja				
12	Mengadakan laporan pekerjaan pada karyawan tiap minggunya				
13	Apabila sudah siap bekerja saya meninggalkan tim untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing				
14	Saya dapat bekerja dengan tim yang baru				
15	Setiap tim kerja mendapatkan tugasnya masing-masing untuk dapat di diskusikan bersama				
16	Saya mendapatkan upah yang lebih besar setiap pekerjaan yang diberikan				
17	Gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil pekerjaan yang terselesaikan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

18	Pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu				
19	Perusahaan memberikan upah lebih terhadap hasil kerja karyawan yang konsisten dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
20	Tidak adanya bonus terhadap karyawan yang berprestasi				
21	Saya dapat saling membantu terhadap teman yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
22	Perusahaan kurang memberikan solusi kepada para karyawan ketika ada keluhan terhadap pekerjaan				
23	Pimpinan kurang konsisten dalam menetapkan waktu penyelesaian pekerjaan kepada karyawan				
24	Saya bersikap cuek terhadap tim baru yang terbentuk				
25	Saya memberikan solusi dan bertukar pendapat dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan				

SKALA PENELITIAN (KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL)
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU

IDENTITAS DIRI

Nama lengkap/inisial :
Usia :
Lama Pekerjaan :
Jenis kelamin : P/L*
*coret yang tidak perlu

PETUNJUK UMUM

Para karyawan perusahaan CV Permata Sari yang berbahagia, bersama ini saya memohonkan bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan dalam rangka penelitian. Setiap skala akan diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Anda diminta membaca terlebih dahulu agar bisa membantu dalam menjawab setiap pernyataan yang ada.

Apapun jawaban yang Anda pilih semuanya diterima karena tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang Anda alami tanpa dipengaruhi orang lain.

Identitas dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain atau dipublikasikan serta akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya sampaikan terima kasih.

-Selamat Mengerjakan-

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini ada sejumlah pernyataan tentang keadaan karyawan sehari-hari. Untuk itu bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban atau respon Anda dengan memberikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda dikolom yang telah disediakan sebelah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kanannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban diterima, selagi jawaban tersebut benar-benar menggambarkan keadaan anda yang sesungguhnya.

Berikut Pilihan Jawabannya:

SS : Apabila Anda **Sangat Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

S : Apabila Anda **Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

TS : Apabila Anda **Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

STS : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Keluhan saya tentang pekerjaan selalu tidak diperdulikan oleh pimpinan				
2	Pemimpin bertindak sigap menyediakan segala fasilitas kerja karyawan				
3	Pemimpin menunjukan cara menyelesaikan masalah pekerjaan dengan tepat waktu				
4	Saya selalu diberikan kesempatan untuk memberikan ide pada saat rapat				
5	Pemimpin selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan segala keluhan kerja saya				
6	Keluhan saya tentang hambatan kerja selalu diterima pimpinan				
7	Pimpinan selau datang ketika masalah telah terselesaikan				
8	Pimpinan hanya peduli pada hasil pekerjaan saya				
9	Saya selalu mendapatkan solusi dari pimpinan ketika menemukan hambatan kerja				
10	Pemimpin sering memarahi karyawan ketika pekerjaan tidak terselesaikan				
11	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk saya menyelesaikan masalah dengan cara sendiri				
12	Pimpinan sering menciptakan suasana yang membosankan ketika menyampaikan tujuan perusahaannya				
13	Pimpinan selalu merespon dengan cepat setiap keluhan saya dalam bekerja				
14	Pemimpin selalu mengingatkan saya untuk bekerja secara optimal dan efektif				
15	Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat saya takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan				
16	Pimpinan selalu menunjukan inovasi terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat				
17	Pemimpin membiarkan saya apabila saya selalu bekerja dengan cara yang sama				
18	Pimpian sering memberikan saran cara baru				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	dalam mencapai target kerja				
19	Pimpinan selalu menyediakan kebutuhan kerja terbaru				
20	Pimpinan tidak pernah mengajak diskusi karyawan ketika menemukan permasalahan bekerja				
21	Pemimpin selalu menunda-nunda penyediaan alat kebutuhan kerja karyawan				
22	Pemimpin mengambil keputusan sepihak dalam memutuskan penyelesaian masalah				
23	Pimpinan saya sering kali membuat saya ragu pada cara memimpin				
24	Keluhan saya tentang pekerjaan selalu tidak diperdulikan oleh pimpinan				
25	Saya sering berdiskusi dengan pimpinan di luar pekerjaan				

**SKALA PENELITIAN (PENGEMBANGAN KARIR)
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN SUSKA RIAU**

IDENTITAS DIRI

Nama lengkap/inisial :
Usia :
Lama Pekerjaan :
Jenis kelamin : P/L*
*coret yang tidak perlu

PETUNJUK UMUM

Para karyawan perusahaan CV Permata Sari yang berbahagia, bersama ini saya memohonkan bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan dalam rangka penelitian. Setiap skala akan diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Anda diminta membaca terlebih dahulu agar bisa membantu dalam menjawab setiap pernyataan yang ada.

Apapun jawaban yang Anda pilih semuanya diterima karena tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang Anda alami tanpa dipengaruhi orang lain.

Identitas dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain atau dipublikasikan serta akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya sampaikan terima kasih.

-Selamat Mengerjakan-

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini ada sejumlah pernyataan tentang keadaan karyawan sehari-hari. Untuk itu bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban atau respon Anda dengan memberikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda dikolom yang telah disediakan sebelah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kanannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban diterima, selagi jawaban tersebut benar-benar menggambarkan keadaan anda yang sesungguhnya.

Berikut Pilihan Jawabannya:

SS : Apabila Anda **Sangat Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

S : Apabila Anda **Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

TS : Apabila Anda **Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

STS : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** Dengan Pernyataan Tersebut.

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Akses jenjang karir karyawan susah dibuka dan banyak syaratnya				
2	Perusahaan saya menyediakan jenjang karir pada setiap karyawan				
3	Perusahaan memberikan informasi tentang langkah-langkah perencanaan karir karyawan				
4	Perusahaan hanya membutuhkan beberpa orang karyawan untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan				
5	Program karir karyawan selalu diberitahukan kepada karyawan setiap tahunnya				
6	Perusahaan selalu memberikan saran kepada karyawna untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan				
7	Perusahaan hanya menyediakan beberapa jalur karir yangbisa diakses oleh karyawan				
8	Perusahaan menetapkan beberapa bentuk keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan				
9	Perusahaan tidak memberikan jenjang karir kepad akaryawan yang belum lama bekerja				
10	Perusahaan menunjukan beberapa alternatif untuk mendapatkan peningkatan karir karyawan				
11	Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang mengurus jenjang karirnya				
12	Jalur karir yang disediakan hanya diberikan kepada orang-orang terdekat				
13	Perusahaan mempersulit karyawan yang akan mengikuti pendidikan karir				
14	Perusahaan akan membatasi bebean kerja karyawan untuk mempermudah karyuawan dalam peningkatn karirnya				
15	Perusahaan menyediakan pendidikan karir kepada setiap karyawannya				
16	Perusahaan memperdulikan keahlian karyawan dengan adanya program karir				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17	Perusahaan mempersulit pengurusahn karir pada setiap karyawannya				
18	Perusahaan selalu memberikan saran kepada karyawna untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan				
19	Perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan yang sednag mengurus peningkatan karir				
20	Perusahaan hanya membatasi pada setiap karyawan yang akan mengurus karir				
21	Perusahaan selalu mendukung segala aktivitas peningkatan karir kepada setiap karyawan				
22	Perusahaan memberikan tugas yang sangat berat untuk mengukur kesesuai untuk mengikuti jenjang karir yang diberika				
23	Setiap profesi keahlian karyawan mendapatkan jatah untuk meningkatkan karirnya				
24	Perusahaan mempersulit karyawan yang akan mengikuti pendidikan karir				
25	Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang mengurus jenjang karirnya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN C

TABULASI DATA

TRY OUT

TABULASI DATA TRY OUT KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

RES	ITEM JAWABAN RESPONDEN																	ITEM JAWABAN RESPONDEN							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1
2	4	2	2	1	1	3	2	2	3	4	2	4	3	4	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2
3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	4
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	3	4	2	1	4	3	4	4	3	2	2	4	3
5	2	1	1	3	2	4	2	2	1	2	4	4	1	2	4	4	3	4	3	1	4	2	4	3	4
6	2	1	1	3	2	4	2	2	1	3	2	2	1	3	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3
7	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	4	3	2	2	2	1	4	2	3	4	4	3	2	3	2
8	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2
9	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	4	2	1	4	4	3	2	3	2	1	1	4	4	2
10	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	1	2	4	3	2	1	2	3	1	1	4	3	1	3
11	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
12	2	4	4	3	2	4	3	3	2	1	4	4	2	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3
14	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3
15	3	1	1	2	3	4	2	1	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
16	1	4	4	3	1	2	1	4	1	3	4	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	2
17	4	4	4	1	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4
18	3	4	4	2	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	2	2	3	2
19	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	1	2	4	3	2	1	2	3	1	1	4	3	1	3
20	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
21	2	4	4	3	2	4	3	3	2	1	4	4	2	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3
23	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3
24	3	1	1	2	3	4	2	1	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
25	1	4	4	3	1	2	1	4	1	3	4	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	2
26	4	4	4	1	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4

3	4	4	2	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	2	2	3	2
3	2	2	1	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	1	4	4	3	4	3
2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2
2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	4	2	1	4	4	3	2	3	2	1	1	4	4	2
3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	1	2	4	3	2	1	2	3	1	1	4	3	1	3
2	1	1	1	2	1	3	4	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
2	1	1	3	2	4	2	2	1	2	4	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4
2	1	1	3	2	1	2	4	1	3	2	2	4	3	4	1	4	2	4	1	2	3	3	2	3

27
28
29
30
31
32
33
34
35

1. Diarahkan menguraikan atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tuils ini dalam bentuk apapun.

TABULASI DATA TRY OUT PENGEMBANGAN KARIR

RES	ITEM JAWABAN RESPONDEN																	ITEM JAWABAN RESPONDEN								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4	1	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1	
2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	
3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	
4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	
5	2	3	1	3	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	
6	3	3	1	3	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3	
7	3	4	3	4	2	1	3	3	3	3	4	3	1	1	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2	
8	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	
9	4	1	1	1	2	3	2	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2	
10	3	1	1	1	2	1	3	4	4	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	
11	4	1	1	1	1	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	
12	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	
13	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	
14	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	
15	3	2	1	2	2	4	2	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	
16	3	3	4	3	1	2	1	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	
17	3	1	4	1	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	
18	4	2	4	2	4	1	1	3	2	4	2	3	1	1	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2	
19	3	1	1	1	2	1	3	4	4	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3	
20	4	1	1	1	1	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	
21	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	
22	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	
23	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	
24	2	2	1	2	2	4	2	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	
25	2	3	4	3	1	2	1	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2	1	4	1	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4
3	2	4	2	4	1	1	3	2	4	2	3	1	1	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2
3	1	2	1	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	1	4	4	3	4	3
4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2
2	1	1	1	2	3	2	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2
2	1	1	1	2	1	3	4	4	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3
4	1	1	1	1	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
3	3	1	3	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4
3	3	1	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

TABULASI DATA TRY OUT KEPUASAN KERJA

RES	ITEM JAWABAN RESPONDEN																	ITEM JAWABAN RESPONDEN							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	1	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1
2	4	2	2	1	1	3	2	1	4	1	2	4	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2
3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	1	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4
4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	1	3	4	2	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3
5	2	4	1	3	2	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4
6	2	3	1	3	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3
7	3	2	3	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	2
8	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2
9	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2
10	3	3	1	1	3	1	3	1	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3
11	2	2	1	1	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
12	2	4	4	3	3	4	3	1	4	1	4	4	3	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4
13	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3
14	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3
15	3	2	1	2	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2
16	1	2	4	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2
17	4	4	4	1	3	2	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4
18	3	2	4	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2
19	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3
20	2	2	1	1	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
21	2	4	4	3	3	4	3	1	4	1	4	4	3	1	1	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4
22	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3
23	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3
24	3	2	1	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2
25	1	2	4	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2
26	4	4	4	1	3	2	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

27	3	2	4	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	4	3	4	4	2	1	3	2
28	3	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	1	4	4	3	4	3
29	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2
30	2	2	1	1	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	1	1	2	4	2
31	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	3
32	2	2	1	1	3	2	3	1	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
33	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
34	2	4	1	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4
35	2	2	1	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	4	2	4	1	2	3	4	2	3

LAMPIRAN D

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	35
VAR00002	Pearson Correlation	.580*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00003	Pearson Correlation	.420**
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	35
VAR00004	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
VAR00005	Pearson Correlation	.277
	Sig. (2-tailed)	.107
	N	35
VAR00006	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
VAR00007	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
VAR00008	Pearson Correlation	.802**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	35
VAR00009	Pearson Correlation	-.300
	Sig. (2-tailed)	.079
	N	35
VAR00010	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00011	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	35
VAR00012	Pearson Correlation	.595**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00013	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
VAR00014	Pearson Correlation	.802*
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
VAR00015	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
VAR00016	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00017	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00018	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00019	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00020	Pearson Correlation	.348**
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	35
VAR00021	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00022	Pearson Correlation	.364**
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	35
VAR00023	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	35
VAR00024	Pearson Correlation	.450**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.007
	N	35
VAR00025	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	25

VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
VAR00002	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00003	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00004	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	35
VAR00005	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00006	Pearson Correlation	.373**
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	35
VAR00007	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
VAR00008	Pearson Correlation	.319
	Sig. (2-tailed)	.062
	N	35
VAR00009	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00010	Pearson Correlation	.404**
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	35
VAR00011	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.554** .001 35
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.571** .000 35
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.404** .016 35
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.491** .003 35
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.669** .000 35
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.617** .000 35
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.574** .000 105
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** .000 35
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.335 .078 105
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.722** .000 35
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.447** .007 35
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.513** .002 35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

VAR00024	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	35
VAR00025	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	25

VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	-.238**
	Sig. (2-tailed)	.169
	N	35
VAR00002	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
VAR00003	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
VAR00004	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
VAR00005	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00006	Pearson Correlation	.423**
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	35
VAR00007	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	35
VAR00008	Pearson Correlation	.375
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	35
VAR00009	Pearson Correlation	.068**
	Sig. (2-tailed)	.696
	N	35
VAR00010	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
VAR00011	Pearson Correlation	.189**
	Sig. (2-tailed)	.276
	N	35
VAR00012	Pearson Correlation	.626**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00013	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00014	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00015	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
VAR00016	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00017	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
VAR00018	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00019	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00020	Pearson Correlation	.612
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00021	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00022	Pearson Correlation	.382**
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	35
VAR00023	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
VAR00024	Pearson Correlation	.340**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00025	Sig. (2-tailed)	.046
	N	35
	Pearson Correlation	.376**
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.026
	N	35
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	25

Selanjutnya setelah kembali dilakukan uji try out yang kedua, semua variabel tidak ada yang gugur.

LAMPIRAN E

SKALA

PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kepada Yth,
Karyawan CV Permata Sari Tambusai
Dengan Hormat,

Bersama ini saya meminta bantuan para karyawan CV Permata Sari Tambusai untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan salam rangka penelitian. Tujuan pengumpulan data ini untuk keperluan penelitian skripsi. Peneliti adalah mahasiswa Psikologi Uin Suska Riau.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan kondisi atau pekerjaan karyawan selama di perusahaan. Para Responden/Karyawan dimohon untuk membaca petunjuk yang telah disediakan. Bacalah petunjuk secara seksama sebelum mengerjakannya. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Apapun jawaban yang diberikan, akan diterima selama itu benar-benar merupakan pendapat pribadi.

Terimakasih atas partisipasi yang telah diberikan, semoga Allah membalas kebaikan semuanya.

Peneliti,

(Desi Nasa Putri)

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Usia :
Lama Bekerja :
Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berilah tanda (X) atau (✓) pada kolom yang telah tersedia untuk memilih jawaban tersebut. Jawabanjawaban yang telah disediakan pada skala adalah sebagai berikut:

STS : bila **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan
TS : bila **Tidak Setuju** terhadap pernyataan
S : bila **Setuju** terhadap pernyataan
SS : bila **Sangat Setuju** terhadap pernyataan

SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	STP	TP	P	SP
1	Atasan saya kurang memperdulikan potensi kerja pada setiap karyawan				
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja				
3	Saya mendapatkan pengarahan yang baik dari supervisor tentang pekerjaan yang dilakukan				
4	Perusahaan kurang memperdulikan bentuk pengembangan diri karyawan dalam meningkatkan kerja yang kreatif dan inovatif				
5	Perusahaan kurang peduli terhadap hasil kerja saya				
6	Kurangnya kepedulian perusahaan terhadap sarana kerja yang memadai				
7	adanya informasi terhadap penilaian kerja pada setiap karyawan				
8	Adanya pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan yang sulit				
9	Saya tidak peduli kesulitan yang dihadapi teman tim kerja				
10	Mengadakan laporan pekerjaan pada karyawan tiap minggunya				
11	Apabila sudah siap bekerja saya meninggalkan tim untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing				
12	Saya dapat bekerja dengan tim yang baru				
13	Setiap tim kerja mendapatkan tugasnya masing-masing untuk dapat di diskusikan bersama				
14	Saya mendapatkan upah yang lebih besar setiap pekerjaan yang diberikan				
15	Gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil pekerjaan yang terselesaikan				
16	Pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu				
17	Perusahaan memberikan upah lebih terhadap hasil kerja karyawan yang konsisten dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
18	Tidak adanya bonus terhadap karyawan yang berprestasi				
19	Saya dapat saling membantu terhadap teman yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
20	Perusahaan kurang memberikan solusi kepada para karyawan ketika ada keluhan terhadap pekerjaan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21	Pimpinan kurang konsisten dalam menetapkan waktu penyelesaian pekerjaan kepada karyawan				
22	Saya bersikap cuek terhadap tim baru yang terbentuk				
23	Saya memberikan solusi dan bertukar pendapat dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Keluhan saya tentang pekerjaan selalu tidak diperdulikan oleh pimpinan				
2	Pemimpin bertindak sigap menyediakan segala fasilitas kerja karyawan				
3	Pemimpin menunjukan cara menyelesaikan masalah pekerjaan dengan tepat waktu				
4	Saya selalu diberikan kesempatan untuk memberikan ide pada saat rapat				
5	Pemimpin selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan segala keluhan kerja saya				
6	Keluhan saya tentang hambatan kerja selalu diterima pimpinan				
7	Pimpinan selau datang ketika masalah telah terselesaikan				
8	Saya selalu mendapatkan solusi dari pimpinan ketika menemukan hambatan kerja				
9	Pemimpin sering memarahi karyawan ketika pekerjaan tidak terselesaikan				
10	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk saya menyelesaikan masalah dengan cara sendiri				
11	Pimpinan sering menciptakan suasana yang membosankan ketika menyampaikan tujuan perusahaannya				
12	Pimpinan selalu merespon dengan cepat setiap keluhan saya dalam bekerja				
13	Pemimpin selalu mengingatkan saya untuk bekerja secara optimal dan efektif				
14	Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat saya takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan				
15	Pimpinan selalu menunjukan inovasi terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat				
16	Pemimpin membiarkan saya apabila saya selalu bekerja dengan cara yang sama				
17	Pimpinan sering memberikan saran cara baru dalam mencapai target kerja				
18	Pimpinan selalu menyediakan kebutuhan kerja terbaru				
19	Pemimpin selalu menunda-nunda penyediaan alat kebutuhan kerja karyawan				
20	Pemimpin mengambil keputusan sepihak dalam memutuskan penyelesaian masalah				
21	Pimpinan saya sering kali membuat saya ragu pada cara memimpin				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

22	Keluhan saya tentang pekerjaan selalu tidak diperdulikan oleh pimpinan				
23	Saya sering berdiskusi dengan pimpinan di luar pekerjaan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA PENGEMBANGAN KARIR

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Perusahaan saya menyediakan jenjang karir pada setiap karyawan				
2	Perusahaan memberikan informasi tentang langkah-langkah perencanaan karir karyawan				
3	Perusahaan hanya membutuhkan beberapa orang karyawan untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan				
4	Program karir karyawan selalu diberitahukan kepada karyawan setiap tahunnya				
5	Perusahaan selalu memberikan saran kepada karyawan untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan				
6	Perusahaan hanya menyediakan beberapa jalur karir yang bisa diakses oleh karyawan				
7	Perusahaan menetapkan beberapa bentuk keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan				
8	Perusahaan menunjukan beberapa alternatif untuk mendapatkan peningkatan karir karyawan				
9	Jalur karir yang disediakan hanya diberikan kepada orang-orang terdekat				
10	Perusahaan mempersulit karyawan yang akan mengikuti pendidikan karir				
11	Perusahaan akan membatasi beban kerja karyawan untuk mempermudah karyawan dalam peningkatan karirnya				
12	Perusahaan menyediakan pendidikan karir kepada setiap karyawannya				
13	Perusahaan memperdulikan keahlian karyawan dengan adanya program karir				
14	Perusahaan mempersulit pengurusan karir pada setiap karyawannya				
15	Perusahaan selalu memberikan saran kepada karyawan untuk mengikuti jenjang karir yang disediakan				
16	Perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan yang sedang mengurus peningkatan karir				
17	Perusahaan hanya membatasi pada setiap karyawan yang akan mengurus karir				
18	Perusahaan selalu mendukung segala aktivitas peningkatan karir kepada setiap karyawan				
19	Perusahaan memberikan tugas yang sangat berat untuk mengukur kesesuaian untuk mengikuti				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	jenjang karir yang diberika				
20	Setiap profesi keahlian karyawan mendapatkan jatah untuk meningkatkan karirnya				
21	Perusahaan mempersulit karyawan yang akan mengikuti pendidikan karir				
22	Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang mengurus jenjang karirnya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN F TABULASI DATA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

TABULASI DATA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No.	Pernyataan kepemimpinan Tranformasional																							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	71
2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	68
3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	71
4	3	2	4	4	3	3	3	2	1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	71
5	4	1	3	3	3	3	4	1	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	70
6	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	69
7	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	1	70
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	65
9	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	68
10	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	67
11	3	2	4	4	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	64
12	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	63
13	3	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	2	4	3	1	4	4	2	4	4	2	3	2	68
14	2	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	3	2	64
15	3	1	4	3	3	4	3	2	1	2	4	2	1	3	1	2	2	4	3	3	4	2	2	59
16	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	60
17	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	59
18	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	69
19	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	1	3	2	1	1	4	2	3	3	1	4	62
20	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	4	58
21	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	58

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.



22	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	63
23	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	67
24	3	2	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	75
25	4	4	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	69
26	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	1	2	2	57
27	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	71
28	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	77
29	4	2	4	4	3	4	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	73
30	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	1	1	71
31	4	2	3	4	3	3	4	4	2	1	3	2	2	4	4	2	1	3	3	2	2	3	3	3	64
32	3	2	4	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	64
33	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	4	2	2	68
34	4	1	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	1	1	64
35	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	70
36	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	1	4	3	3	4	1	2	1	1	65
37	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	76
38	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	1	4	2	3	3	3	4	1	2	2	68
39	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	1	1	67
40	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	1	1	66
41	3	4	4	3	1	2	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	1	3	3	68
42	3	1	3	3	3	4	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	1	4	3	3	3	2	2	2	59
43	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	69
44	4	2	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	1	2	3	3	66
45	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	73
46	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	82

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

47	3	2	3	3	3	4	4	2	12	2	4	3	2	4	3	2	1	4	3	3	3	1	1	72
48	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	61
49	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	65
50	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	63
51	2	1	4	2	2	3	4	1	1	2	1	3	4	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	48
52	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	1	69
53	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	69
54	4	2	3	2	4	2	1	4	2	1	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	62
55	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	1	1	2	3	4	3	4	3	4	2	63
56	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	1	62
57	1	2	3	3	1	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	58
58	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	2	68
59	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	63
60	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	1	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	60
61	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	50
62	4	1	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	59
63	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	54
64	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	59
65	3	1	3	1	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4	1	3	1	1	48
66	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
67	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	50
68	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	56
69	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	63
70	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	63
71	2	4	4	2	3	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	64

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	63
73	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	45	
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	52	
75	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	50
76	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	51
77	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	53
78	4	2	4	1	4	2	1	4	2	1	2	3	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	1	54
79	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	63
80	3	1	3	3	4	3	4	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	54
81	3	1	3	3	4	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	56
82	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	1	65
83	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	65
84	4	1	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	65
85	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	78
86	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	3	70
87	4	2	4	3	4	3	4	2	1	2	4	2	3	4	2	1	2	4	3	4	3	1	2	64
88	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	1	63
89	4	1	3	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	1	3	62
90	4	2	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	60
91	4	1	4	4	3	1	1	4	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	62
92	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	58
93	3	1	4	3	3	2	4	2	3		4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	1	61
94	2	4	3	2	1	2	3	3	2	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	55
95	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	56
96	4	1	3	3	4	3	3	2	3	2	4	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	58

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

97	4	2	3	3	4	2	3	2	1	3	3	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	66
98	3	1	3	2	3	2	4	2	1	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	65
99	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	62
100	4	2	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	69
101	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	58
102	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	62
103	4	2	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	4	3	1	2	57
104	3	2	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	1	63
105	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	59

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

TABULASI DATA PENELITIAN PENGEMBANGAN KARIR

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	59
2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	57
3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	57
4	2	2	4	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58
5	1	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	55
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	55
7	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	54
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	58
9	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	55
10	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	56
11	2	4	4	4	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	57
12	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	56
13	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2	55
14	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	50
15	1	4	3	3	4	3	2	1	2	4	2	1	3	1	2	2	4	3	3	4	2	2	56
16	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	53
17	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	56
18	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	65
19	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	1	3	2	1	1	4	2	3	3	1	2	57
20	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	2	54
21	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	54

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

22	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	59
23	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	60
24	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	62
25	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	58
26	1	3	3	3	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	52
27	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	60
28	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	66
29	2	4	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2	61
30	2	4	3	4	2	1	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	1	59
31	2	3	4	3	3	4	2	2	1	3	2	2	4	2	2	1	3	3	2	2	3	3	56
32	2	4	4	3	3	2	1	1	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	56
33	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	2	2	60
34	1	3	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	1	57
35	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	64
36	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	3	3	4	1	2	1	56
37	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	62
38	2	4	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3	3	3	4	1	2	58
39	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	60
40	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	1	61
41	4	2	3	1	2	2	3	3	4	2	4	2	2	1	4	2	3	2	3	3	1	3	56
42	1	3	3	3	4	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	1	4	3	3	3	2	2	56
43	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	4	61
44	2	4	3	1	1	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	53
45	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	66
46	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	78

47	2	3	3	3	4	4	2	12	2	4	3	2	4	3	2	1	4	3	3	3	1	1	69
48	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	58
49	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	62
50	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	61
51	1	4	2	2	3	4	1	1	2	1	3	4	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	46
52	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	55
53	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	60
54	2	3	2	4	2	1	4	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	51
55	3	1	2	3	3	3	2	3	1	4	2	3	1	1	2	3	4	3	3	3	4	2	56
56	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	50
57	2	3	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	53
58	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	54
59	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	58
60	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	51
61	1	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	46
62	1	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	1	1	53
63	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	49
64	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	55
65	1	3	1	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4	1	3	1	1	45
66	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	47
68	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	53
69	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	59
70	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	60
71	4	4	2	3	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	62

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	60
73	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	42
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	50
75	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	48
76	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	47
77	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	51
78	2	4	1	4	2	1	4	2	1	2	3	4	3	1	1	1	3	2	3	3	2	1	50
79	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	59
80	1	3	3	4	3	4	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	51
81	1	3	3	4	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	53
82	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	1	62
83	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	62
84	1	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	58
85	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	75
86	1	4	3	4	3	4	3	3	1	4	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	3	64
87	2	4	3	4	3	4	2	1	2	4	2		4	2	1	2	4	3	4	3	1	2	57
88	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	1	59
89	1	3	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	3	1	3	58
90	2	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	56
91	1	4	4	3	1	1	4	4	4	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	58
92	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	54
93	1	4	3	3	2	4	2	3		4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	1	58
94	4	3	2	1	2	3	3	2	2	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	53
95	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	52
96	1	3	3	4	3	3	2	3	2	4	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	54

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

97	2	3	3	4	2	3	2	1	3	3	1	1	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	57
98	1	3	2	3	2	4	2	1	2	4	3	2	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	59
99	3	4	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	59
100	2	3	4	4	3	4	2	1	2	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	59
101	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	54
102	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	58
103	2	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	4	3	1	2	53
104	2	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	1	60
105	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	56

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan Kepuasan Kerja																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	2	3	1	3
2	3	1	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2
3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	3	1	2	1	2	3
4	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	4	1	3
5	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	3	2	3
6	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	4
7	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1
8	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	1	1
9	3	1	3	1	1	1	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1	1	3	2	3
10	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	1	1
11	3	2	3	1	2	2	4	3	3	2	3	2	1	2	4	2	4	2	4	2	3	2	1
12	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2
13	2	2	3	1	3	2	4	1	2	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1
14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2
15	3	3	4	3	2	1	4	3	1	1	3	2	1	3	3	1	4	2	1	1	4	2	2
16	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2
17	2	2	4	2	3	3	4	1	2	2	2	3	2	1	3	2	4	1	3	2	1	2	3
18	4	2	3	2	3	2	4	1	4	1	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3
19	4	2	4	1	2	3	1	1	3	4	3	3	4	1	3	3	4	2	1	1	2	3	2
20	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4	1	1	1	4	3	2	1	2	1	3
21	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2	4	2	2	4	2	2
22	1	3	4	1	4	2	2	1	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4	4	2	3	2	2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2
24	3	3	4	2	4	2	3	2	3	1	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	2
25	4	3	3	1	1	2	4	3	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1
26	3	3	3	2	3	1	4	4	2	2	3	3	2	4	4	2	1	2	1	2	4	1	4
27	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	1	4	3	2
28	4	3	4	1	4	1	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4
29	4	1	4	2	4	2	4	3	4	2	3	2	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2
30	4	2	4	3	4	2	4	2	4	1	3	2	2	2	4	3	4	4	4	1	3	2	3
31	3	1	3	3	1	2	3	4	3	1	3	2	1	3	3	3	2	4	4	2	4	2	2
32	3	3	4	2	2	2	3	4	1	3	3	2	1	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2
33	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	3	1	1	4	4	3	4	4	3	2	4	2	1
34	4	2	3	1	3	4	3	3	3	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2
35	4	2	4	2	4	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	2	1	4	4	1
36	3	4	3	1	2	2	4	2	4	1	2	1	4	1	4	2	4	4	4	3	1	2	3
37	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2
38	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	1	4	2	4	4	4	4	3	2	3	1	1
39	3	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	1	4	1	3
40	3	1	4	1	4	2	4	4	4	1	3	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2
41	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	2	1
42	3	2	4	1	1	2	3	2	3	1	3	3	2	2	4	4	4	2	2	1	4	2	2
43	4	2	3	2	4	1	4	1	3	1	4	2	3	1	4	3	4	4	4	2	4	1	2
44	3	1	4	2	1	1	4	2	4	2	1	4	4	1	4	4	4	4	3	2	1	4	2
45	3	3	4	2	4	1	3	1	4	1	3	3	4	1	4	3	4	3	4	2	4	2	3
46	3	1	4	1	4	2	3	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2
47	3	1	4	1	4	1	3	1	4	2	3	1	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3

State Islamic U

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarag mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

48	3	3	4	1	3	2	4	2	2	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	1	3	2	1
49	3	1	4	2	3	2	4	1	3	1	4	2	3	1	3	3	4	4	3	2	4	2	1
50	4	1	3	1	4	2	4	1	4	2	4	3	3	1	4	3	4	4	3	2	3	1	2
51	3	1	4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	1	2
52	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	4	3	3	4	1	2	3	2	1
53	4	1	4	2	4	2	3	1	4	1	3	1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	2	2
54	2	1	4	2	2	3	3	2	1	1	4	1	1	2	4	2	2	4	3	2	3	1	1
55	2	3	3	2	3	2	4	2	2	1	3	3	2	1	4	3	4	4	4	2	4	2	2
56	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	4	4	2	1	4	1	2
57	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	4	1	2	2	2	2
58	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	3
59	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3
60	1	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	4	4	3	2	4	1	3
61	3	1	3	1	4	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	3
62	3	2	3	1	4	2	4	2	4	1	4	1	2	2	4	3	4	4	3	2	1	2	4
63	3	3	3	1	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4
64	2	1	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2
65	2	2	4	3	1	1	4	2	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	3	1	3
66	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	2	1	3
67	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2
68	2	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3
69	4	1	3	2	4	2	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	4
70	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3
71	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2
72	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	1	4	4	3	4	3	3	3	2	3

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumarkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

73	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	2	4	3	2	2	4	1	3
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	4	2	2	3	2	4
75	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	2	1	1	4	4	2	1	4	1	4
76	1	1	4	1	3	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	4	4	2	3	1	4
77	2	1	3	2	3	2	4	3	3	1	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	1
78	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	3	1	1	4	1	1
79	3	1	3	1	4	3	4	2	4	1	3	2	1	2	4	3	4	4	4	2	2	1	2
80	4	2	4	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4
81	3	1	4	2	3	4	3	3	2	1	3	1	4	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3
82	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
83	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	4
84	4	3	4	1	4	2	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4
85	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3
86	3	4	3	1	2	2	4	4	2	1	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3
87	3	4	3	2	4	2	3	3	4	1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4
88	4	3	3	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1
89	4	1	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	4
90	4	3	3	1	3	2	3	3	3	1	4	2	2	2	4	1	4	4	1	2	3	3	4
91	4	2	4	2	1	2	3	1	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4
92	4	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	1	4	2	4	4	3	2	4	2	3
93	3	1	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4
94	1	2	2	2	2	2	4	3	2	1	1	3	2	2	4	1	4	4	2	2	4	2	4
95	4	1	3	1	2	1	3	4	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	2	3	3	3	4
96	4	2	3	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	3	4	1	4	4	4	3	4	2	4
97	4	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	1	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3	1	3	2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	2	4	1	4	4	4	3	4	2	3
4	1	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3
4	2	4	3	1	2	4	3	2	2	4	2	3	1	4	2	4	4	1	2	4	3	4
4	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	4	3	4
4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	4	2	2	4	4	3	2	2	3
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	4	2	1	4	1	3
3	2	4	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	1	3	2	3	4	4	3	4	4	2
3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

LAMPIRAN G

UJI ASUMSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		y	x1	x2
N		106	105	105
Normal Parameters ^a	Mean	60.08	63.11	59.69
	Std. Deviation	6.308	7.011	5.775
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.094	.103
	Positive	.078	.054	.103
	Negative	-.119	-.094	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.228	.963	1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098	.311	.220
a. Test distribution is Normal.				

uji skewness dan kurtosis

		Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Tranformasional	Pengembangan Karir
N	Valid	105	105	105
	Missing	0	0	0
Skewness		-.060	-.212	.423
Std. Error of Skewness		.236	.236	.236
Kurtosis		-.665	.157	.231
Std. Error of Kurtosis		.467	.467	.467

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI LINERITAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573.554	2	786.777	30.912	.000 ^a
	Residual	2596.103	102	25.452		
	Total	4169.657	104			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

UJI MULTIKONERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.313	3.192
	x2	.313	3.192

a. Dependent Variable: y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H

UJI HIPOTESIS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.365	5.045

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.051	5.151		4.281	.000
	x1	-.259	.126	-.287	-2.057	.042
	x2	.911	.153	.831	5.952	.000

a. Dependent Variable: y

LAMPIRAN I

UJI

SUMBANGAN

EFEKTIF

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SUMBANGAN EFEKTIF BERDASARKAN USIA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation
21-40	59.51	6.348
41-45	62.72	5.685

Uji R Usia 21-40

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.050 ^a	.300	.021	6.415	.003	.106	2	84	.001

Uji R Nilai Usia 41-45

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.368 ^a	.136	.020	5.62802	.136	1.176	2	15	.020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SUMBANGAN EFEKTIF BERDASARKAN LAMA KERJA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation
>10	59.46	6.62
<11	60.97	5.81

Uji R Lama kerja >10 tahun

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.043 ^a	.200	.301	6.72275	.002	.056	2	61	.031

Uji R Lama Kerja <11 tahun

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.330 ^a	.109	.062	5.62933	.109	2.316	2	38	.006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SUMBANGAN EFEKTIF BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation
>10	59.99	6.44
<11	61.66	5.74

Uji R jenis kelamin perempuan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.0489 ^a	.239	.163	5.25273	.239	3.136	2	20	.016

Uji R jenis kelamin laki-laki

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.368 ^a	.136	.114	6.06793	.136	6.205	2	79	.011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

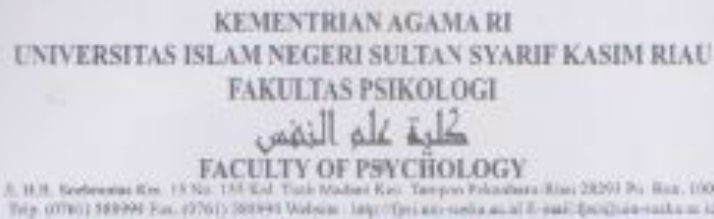
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN J SURAT IZIN TRY OUT DAN IZIN RISET




Dr. Harinas, M.Ag
19720875 200604 1 00



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
 كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soekarno Km. 15 No. 133 Kel. Tualang Kec. Pekanbaru Kota Pekanbaru Riau 28299 Pk. Bks. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website: <http://psu.uin-suska.ac.id> E-mail: psu@uin-suska.ac.id

<p>UIN SUSKA RIAU</p> <p>Nomor Sifat Lampiran Hal</p>	<p>Un.04/F.VI/PP.00.9/E.34/2020 Biasa - Motivasi Riset</p>	<p>Pekanbaru, 27 April 2020</p>
---	--	---------------------------------

Kepada
 Yth. Pimpinan CV. Permata Sari
 Kecamatan Tambusai Utara
 Rokan Hulu

Assalamu'alaikum w. w.
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa

Nama	DESI NABA PUTRI
NIM	11361204832
Jurusan	Psikologi
Semester	XIV (Empat Belas)


ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. Permata Sari Kabupaten Rokan Hulu."

Untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perhatian dan kerjasamanya Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam
 Dekan,



Prof. Dr. Harunas, M. Ag.
 NIDN 19720828 200004 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN K BALASAN SURAT IZIN TRY OUT DAN IZIN RISET

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

CV.PERMATA SARI TAMBUSAI
Rantau kasai – Tambusai Utara
Rokan Hulu – RIAU

SURAT IZIN RISET


Sehubungan dengan surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor: Un.04/F.VL/PP.00.9/E.34/2020, hal. Izin melakukan Riset tertanggal 27 April 2020, maka Pimpinan CV. Permata Sari Kecamatan Tambusai Utara, Kabupaten Rokan Hulu dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini

Nama	: Desi Nani Putri
Nim	: 11361204832
Jurusan	: Psikologi
Jenjang	: S1

Berini telah melakukan Riset di CV. Permata Sari Kecamatan Tambusai Utara, Kabupaten Rokan Hulu. Guru melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Kepemimpinan Transformational dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Pada CV. Permata Sari Kabupaten Rokan Hulu.

Demikian surat keterangan diperbuat untuk dapat digunakan sebagaimana.

Tambusai Utara, 4 Mei 2020
 Pengawas CV Permata Sari


SUHARTOYO

LAMPIRAN L: BIOGRAFI PENULIS



Desi Nasa Putri, dilahirkan di Selat Panjang, 03 Maret 1995. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan bapak Anas Malik dan ibu Sari Bulan. Penulis mengawali pendidikannya di SD Negeri 001 Rambah Pasing Pangarayan dari tahun 2001-2007, melanjutkan ke SMP Negeri 5 Tambusai Utara dari tahun 2007-2010, meneruskan ke SMA Negeri 01 Tambusai Utara dari tahun 2010-2013. Setelah lulus dari SMA Negeri 01 Tambusai Utara penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2013 di Fakultas Psikologi melalui jalur SBMPTAIN.

Email. dnputri65@gmail.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.